

# CEWS *journal*

Aktuelle Informationen zum Thema Frauen in Wissenschaft und Forschung



## Editorial

Liebe Leserinnen und Leser,

in Sachsen wurde ein Rahmenkodex über den Umgang mit befristeter Beschäftigung an Hochschulen ausgehandelt, der in seinen Grundzügen m.E. das aus der Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes „herausholt“, was im Sinne der Wissenschaftler/innen sinnvoll ist: *Regelbeschäftigung in der Promotions-(Postdoc-) phase: nicht unter einem (drei) Jahr(en) Laufzeit und mit mindestens 50% (75%) der regelmäßigen Arbeitszeit; Verpflichtende Betreuungsvereinbarungen zwischen Professor/innen und Doktorand/innen; Personalentwicklungskonzepte mit unbefristeten Perspektiven für Postdoktorand/innen unterhalb der Professur in Bezug auf Daueraufgaben an den Hochschulen.*

Regelungsmissstände bleiben erhalten, der Grad der Verbindlichkeit eines solchen Kodexes muss sich in der Verwaltungspraxis erweisen, aber er ist ein wichtiger Umsetzungsschritt, der übrigens auch für die außeruniversitären Forschungseinrichtungen von den Zuwendungsgebern vorgegeben werden sollte. Dies gilt vor allen Dingen auch für die flächendeckend geforderten Personalentwicklungskonzepte, mit denen sich Hochschulen wie Forschungseinrichtungen –auch im Zusammenhang mit der Förderung der Geschlechtergerechtigkeit – schwertun. Andere Schwerpunkte der aktuellen Debatten sind der *Mythos Familienfreundlichkeit, flexible(re) Arbeitszeitregelungen* und das *Phänomen der neuen Väter*, das eine DJI-Publikation mit dem Titel „Legende oder Realität?“ treffsicher unter die Lupe nimmt. Auf den diversen gleichstellungspolitischen Zusammenkünften im Herbst werden wir Gelegenheit haben, uns über **Wirksamkeit, Nachhaltigkeit und Verbindlichkeit von Gleichstellungspolitiken in der Wissenschaft auszutauschen – wir sprechen uns!**

*Bis dahin wünsche ich Ihnen eine in diesem Sinne wie immer anregende Lektüre des CEWSjournals sowie einen angenehmen Spätsommer und grüße Sie in persönlicher Urlaubsvorfreude herzlich*

Jutta Dalhoff (Leiterin Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS)

### SCHWERPUNKT:

**GENDER-REPORT BAYERN  
ZUR GLEICHSTELLUNGSSITUATION  
VON FRAUEN UND MÄNNERN AN  
BAYERISCHEN HOCHSCHULEN**

## Inhalt

<b>1.0 Neues aus dem CEWS</b> .....	<b>5</b>
Forschungsworkshop ‚Neue Governance und Gleichstellung der Geschlechter in der Wissenschaft – GOWISS‘ .....	5
Warum so wenig Professoren weiblich sind .....	7
Interview: Zu wenig Professorinnen – warum? .....	7
Stellenausschreibung. Zwei Studentische Hilfskräfte (m/w) für das CEWS gesucht .....	8
<b>2.0 Wissenschaftspolitik</b> .....	<b>9</b>
BuKoF: Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses: Geschlechtergerechtigkeit im Bund/Länder-Programm konsequent umsetzen! .....	9
Bericht zur Umsetzung des Hochschulpaktes 2020 im Jahr 2014 .....	10
Sachsen: Rahmenkodex zur befristeten Beschäftigung an Hochschulen .....	11
Prof. Dr. Christine Langenfeld zur Verfassungsrichterin gewählt.....	11
Neue Mitglieder im DFG Senat.....	12
Gerda Henkel Preis 2016 .....	12
Sofja Kovalevskaja-Preise 2016 an zwei internationale Forscherinnen vergeben .....	13
<b>3.0 Gleichstellungspolitik</b> .....	<b>14</b>
TOTAL E-QUALITY Prädikat: Die Jury hat entschieden!.....	14
Gute Chancen für Akademikerinnen auf dem Arbeitsmarkt .....	14
„Frauen in Führungspositionen“Entwicklungen und Zielsetzungen der 30 DAX-Unternehmen.....	15
Gleichstellungsindex 2015 erschienen.....	16
Frauen sind zu selbstkritisch .....	18
Neue DÄB-Dokumentation Medical Women on Top: Lediglich zehn Prozent Frauen in Führungspositionen.....	19
Frauen in Kultur und Medien.....	20
Gelebte Gleichstellung in einer sich verändernden Gesellschaft .....	21
<b>Arbeitszeit und Arbeitsmarkt</b>	
Erfolgreiche Führung in Vollzeit und Teilzeit? .....	22
Arbeitszeitrealitäten und Arbeitszeitwünsche in Deutschland .....	23
Kürzer oder längerer arbeiten – nicht einmal die Hälfte der Beschäftigten kann Arbeitszeitwünsche verwirklichen.....	23
Soziales Umfeld beeinflusst Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen .....	24
<b>Equal Pay</b>	
Umfrage: Staat soll Frauen zu gleichen Löhnen verhelfen .....	26
Gender Pay Gap: Statistische „Bereinigung“ kann in die Irre führen.....	27
UDE: Weniger Lohn, weil „typisch Frau“? Ungerechtfertigte Lohnlücke .....	28
Online-Petition FairPay.....	29
Equal Pay WIKI.....	30
<b>Familie und Beruf</b>	
„Was junge Frauen wollen“ .....	30
Neue Väter: Legende oder Realität? .....	31
Bundestag berät über Entwurf zur Modernisierung des Mutterschutzes .....	32

Bundesministerin Schwesig stellt Konzept für die Familienarbeitszeit mit Familiengeld vor.....	33
Veränderungen der Erwerbsanreize durch das Elterngeld Plus für Mütter und Väter.....	34
Familienfreundlichkeit in der Wirtschaft.....	35
<b>Frauen in MINT</b>	
„Die weiblichen Talente werden gebraucht“ – Frauen in der Wasserwirtschaft machen sich auf den Weg .....	36
<b>Ein Gastbeitrag von Alexandra Bartschat, Deutsche Vereinigung für Wasserwirtschaft, Abwasser und Abfall, DWA</b>	
Technische Universität Berlin: Neues Netzwerk der „Formula Student Ladies“ .....	38
Top-Berufe für Frauen in Technik und IT.....	39
Studie zu Startups: Frauenförderung könnte Gründungen im Tech-Bereich verdoppeln.....	40
Beste Doktorandin der Elektro- und Informationstechnik gesucht .....	41
Verleihung des Bertha Benz-Preises 2016.....	42
<b>4.0 Hochschulen, Hochschulforschung.....</b>	<b>43</b>
Mehr Habilitationen von Frauen im Jahr 2015.....	43
Frauenanteil in Professorenschaft 2015 auf 23 % gestiegen.....	43
Quoten erleichtern Frauen die Entscheidung zur Bewerbung auf eine Professur.....	44
<b>Kurzbericht: 25. Jahrestagung der Kommission Gleichstellungsarbeit an Medizinischen Fakultäten und .....</b>	<b>45</b>
<b>Universitätsklinik der BuKoF.....</b>	<b>45</b>
<b>Ein Gastbeitrag von Dr. Bärbel Miemietz, Sprecherin der Kommission Klinika der BukoF</b>	
Online-Handreichung „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen“ .....	46
Handlungsempfehlungen der BuKoF zum Umgang mit Sexualisierter Diskriminierung und Gewalt .....	46
an künstlerischen Hochschulen.....	46
Tischgespräche: Hochschulperle divers geht an Dortmunder Diversitätsprojekt.....	48
<b>5.0 Schwerpunktthema.....</b>	<b>49</b>
<b>Gender Report Bayern: Zur Gleichstellungssituation von Frauen und Männern.....</b>	<b>49</b>
<b>an bayerischen Hochschulen .....</b>	<b>49</b>
<b>Autorinnen: Birgit Erbe und Sabrina Schmitt, Frauenakademie München e.V.</b>	
<b>6.0 Forschungseinrichtungen.....</b>	<b>54</b>
Leibniz-Wettbewerb 2017.....	54
<b>7.0 Europa und Internationales.....</b>	<b>55</b>
Handreichungen zur Praxis der Gleichstellungsarbeit und zur Integration der Gender Dimension .....	55
auf Genport erschienen.....	55
Relaunch der EIGE-Webseite mit Informationen zu Gender Mainstreaming in der Forschung.....	56
Projekte in Horizont 2020 verpflichten sich zu Chancengleichheit.....	56
Empfehlungen der Science with and for Society Advisory Group.....	57
FAQ zum Aufruf Wissenschaft mit der und für die Gesellschaft .....	57
Save the date: „Neugier trifft Know-how“ .....	57
ERC-Ausschreibungsrunde 2017 gestartet.....	58
STEM Gender Equality Congress (8. - 9. Juni 2017, Berlin) .....	59
Manifest zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft.....	59

<b>8.0 Frauen- und Geschlechterforschung.....</b>	<b>60</b>
Geschichte der Frauenbewegung - online .....	60
Aktuelles Journal des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW erschienen.....	60
Call for Papers: 9th Meeting of the Transnational Working Group for the Study of Gender and Sport.....	61
Call for Papers: Gender und Diversity in die Lehre! Strategien, Praxen, Widerstände .....	61
Politeia-Preis zur Frauen- und Geschlechterforschung der HWR Berlin - Karrierechancen für Frauen in der Türkei ..	62
Gerda Henkel Preis 2016 für Lyndal Roper .....	63
<b>9.0 Stiftungen, Preise, Förderung, Ausschreibungen .....</b>	<b>64</b>
Ausschreibung für den Heinz Maier-Leibnitz-Preis 2017 .....	64
DHV sucht den/die „Hochschullehrer/in des Jahres 2016“ .....	64
academics-Nachwuchspreis „Nachwuchswissenschaftler/in des Jahres“ .....	65
Marie-Elisabeth-Lüders-Wissenschaftspreis 2017 .....	65
Anne-Klein-Frauenpreis 2017 .....	66
Postdoktorandinnen-Programm der Hochschule Koblenz.....	66
Maria-Reiche-Programm zur Förderung von akademischen Karrierewegen .....	67
von promovierten Nachwuchswissenschaftlerinnen .....	67
Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm .....	67
Einblick in die Grundlagenforschung: Snapshot-Praktikum für junge Wissenschaftlerinnen.....	68
<b>10.0 Weiterbildung, Karriereförderung .....</b>	<b>69</b>
Tagungsdokumentation: 10-jähriges Jubiläum des Forum Mentoring e.V. ....	69
<b>11.0 Termine, Call for Papers.....</b>	<b>70</b>
<b>12.0 Neuerscheinungen.....</b>	<b>74</b>
Impressum .....	81
Redaktion:	
Andrea Usadel.....	81

# 01 NEUES AUS DEM CEWS

## Forschungsworkshop ‚Neue Governance und Gleichstellung der Geschlechter in der Wissenschaft – GOWISS‘

Im Rahmen des Verbundprojektes ‚**Neue Governance und Gleichstellung der Geschlechter in der Wissenschaft – GOWISS**‘ fand am 4. und 5. Juli 2016 ein Forschungsworkshop statt, der sich mit der Frage beschäftigte, wie sich die veränderte Governance an Hochschulen mit den Geschlechterarrangements in der Wissenschaft verbindet. Dieser Aspekt ist zentral, um die Chancen von Frauen im deutschen Wissenschaftssystem einschätzen zu können. Die Veranstaltung wurde in Kooperation von GESIS/CEWS und dem Bereich Allgemeine Soziologie der Fakultät für Kulturwissenschaften der Universität Paderborn in Köln durchgeführt. Das Vorhaben wird mit Mitteln des **Bundesministeriums für Bildung und Forschung** unter den Förderkennzeichen 01FP1510 und 01FP1511 gefördert. Weiterführende Informationen zum Projekt finden Sie hier:

<http://www.gesis.org/cews/cews-home/drittmittelprojekte/aktuelle-projekte/gowiss/>

Leitende Fragen des Projektes GOWISS sind zum einen, ob und inwiefern Gleichstellungsforderungen Bestandteil der Neuorganisation des Wissenschaftssystems sind bzw. waren und zum anderen, wie sich dieser Wandel auf die Rahmenbedingungen von Gleichstellungspolitik und Gleichstellungsarbeit auswirkt. Hintergrund des Vorhabens ist der seit den 1980er Jahren zu beobachtende tiefgreifende Umgestaltungsprozess des deutschen

wie des europäischen Wissenschaftssystems – in dessen Rahmen das Verhältnis zwischen Politik und Wissenschaft, zwischen staatlicher Steuerung und Wissenschaftsorganisationen neu gestaltet wird.

Den genannten Fragen nähert sich das Projekt in zwei Schritten: In einem ersten Schritt (Forschungsworkshop) wurden Expertinnen eingeladen, die sich seit längerem mit der Frage beschäftigen, wie sich die Umgestaltungen des Wissenschaftssystems auf die Rahmenbedingungen gleichstellungspolitischer Arbeit auswirken. In dieser Veranstaltung wurden wichtige Studienergebnisse zusammengeführt und diskutiert. In einem zweiten Schritt (Dialog-Tagung im Oktober 2016) findet ein gezielter Austausch zwischen Wissenschaft und Politik bzw. Gleichstellungspraxis statt. Die Ergebnisse der Diskussionen des Forschungsworkshops fließen dabei mit ein.

Im Rahmen des Anfang Juli in Köln durchgeführten Forschungsworkshops wurden folgende zwei Themenkomplexe in parallel stattfindenden Workshop-Panels bearbeitet:

- **Arbeitsgruppe 1:**  
Anforderungen an die Governance von Hochschulen und Geschlechterarrangements
- **Arbeitsgruppe 2:**  
Governance der Gleichstellungspolitik

Die Themen sind an der Schnittstelle von Geschlechterforschung, Gleichstellungsarbeit sowie der Governance-Forschung angesiedelt. Aktuelle Forschungsarbeiten mit Themenbezug, die unmittelbare Relevanz für die Gleichstellungspolitik an

Hochschulen und Forschungseinrichtungen haben, wurden vorgestellt und ausführlich diskutiert.

In *Arbeitsgruppe 1* wurden in mehreren Arbeitsphasen unter anderem Fragen diskutiert wie: Werden Kriterien wie ‚Exzellenz‘ zum neuen Instrument der geschlechtlichen Selektion im Wissenschaftssystem? Und wie nachhaltig ist es, Wettbewerbsstrukturen und finanzielle Anreizsysteme mit Gleichstellungsbestrebungen zu verbinden (wie z.B. in Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG)? Darüber hinaus wurden Auswirkungen der internen Hochschulsteuerung auf Gleichstellungspolitik näher beleuchtet – es wurden Bedingungen dafür erörtert, wie Gleichstellung zum Bestandteil von Profilbildung an Hochschulen werden kann oder Gleichstellung in den Steuerungs- und Managementinstrumenten nachhaltig integriert werden könnte und welche Erfahrungen damit existieren.

In *Arbeitsgruppe 2*, die sich dem übergeordneten Thema Governance der Gleichstellungspolitik widmete, wurden unter anderem folgenden Fragen diskutiert: Wie verändern sich die institutionellen Rahmenbedingungen für Gleichstellungspolitik und welche neuen Anforderungen werden gestellt? Inwiefern entstehen dabei neue Strukturen und neue Gleichstellungsakteurinnen und -akteure? Weiter wurde danach gefragt, ob Gleichstellungsbeauftragte mehr Einfluss bei Entscheidungen erhalten, wenn z.B. von Drittmittelgebern Gleichstellungsinstrumente abgefragt werden.

Im Rahmen der Workshops erwies sich ein innovatives Format als erfolgreich: Die Hauptaussagen der allen Teilnehmenden vorab vorliegenden Papers, wurden in der jeweiligen Workshop-Session von der Autorin sehr kurz vorgestellt, daran schloss sich ein Kommentar zum vorgestellten Beitrag durch eine Wissenschaftlerin an, die ebenfalls mit einem Paper vertreten war. Diese Methode bot durch die knappen Präsentationen und Kommentare viele Gelegenheiten für intensive Diskussionen und Austausch. Es wurden wichtige Querverbindungen zwischen den Vorträgen gefunden.

Daneben gab es an beiden Workshoptagen Keynote-Vorträge. Den Eröffnungsvortrag der Veranstaltung hielt **Prof. Louise Morley** (University of Sussex) zum Thema ‚Gender, Neo-liberalism and Research in the Global Knowledge Economy‘. Ihrer Rede lag die provokante These zugrunde, dass die Logik der akademischen Forschung sich zunehmend derjenigen der neoliberalen Ökonomie angleiche. Aus der fortwährenden Unterrepräsentation von Frauen in leitenden Forschungspositionen folgert Morley, dass die dem neoliberalen Akademismus inhärente Logik ein Mechanismus sei, der auf Gender-Ebene zu Exklusion führe. Sie fordert daher, entsprechende Ursachen der Neoliberalisierung zu analysieren und Ungleichheits- und Diskriminierungszustände des akademischen Feldes aufzudecken (Dekonstruktion).



Keynote:  
Prof. L. Morley

Eingeleitet wurde der zweite Veranstaltungstag mit der Keynote von **Prof. Heike Kahlert** (Ruhr-Universität Bochum), die sich in ihrem Vortrag mit ‚Ver- und/oder Entkopplungen zwischen Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung unter Bedingungen der neuen Governance der Wissenschaft‘ auseinandersetzt. Prof. Kahlert beleuchtet bestehende Verkopplungen und Entkopplungen dieser beiden Felder und geht auf deren Vor- und Nachteile ein. Wichtig seien aus Ihrer Sicht genauere Untersuchungen dazu, in welchen Fällen eine Kopplung wichtig und wo eine Entkopplung notwendig ist.

Ein weiterer Beitrag kam von **Prof. Johanna Hofbauer** (Wirtschaftsuniversität Wien), die in ihrem Vortrag ‚Wissenschaftskarrieren im Kontext – gleichstellungspolitische Herausforderungen‘ die These erörterte, dass gleichstellungspolitische Her-

ausforderungen besser verstanden werden können, wenn die Interessen von Universitätsleitungen bei der Ausgestaltung universitärer Beschäftigung analysiert würden. Empirischer Gegenstand ihrer Forschung ist die Entwicklung und Implementation eines neuen Karrieremodells, des sogenannten ‚Laufbahnmodells‘ an österreichischen Universitäten.

Die Veranstaltung bot nach den Keynote-Vorträgen, in den Arbeitsgruppen sowie im Abschlussplenum vielfach Gelegenheit zur Diskussion. Zur Unterstützung von zukünftigen Forschungsarbeiten wurde zudem **Franziska Scherer** vom DLR Projektträger eingeladen, die anwesende Wissenschaftlerinnen über Möglichkeiten der Forschungsk Kooperation und -finanzierung im Rahmen der EU-Förderung informierte. Der Forschungsworkshop wurde von etwa 35 Teilnehmenden überwiegend aus der Wissenschaft besucht sowie vereinzelt von Personen, die zugleich in Forschung und Gleichstellungspraxis involviert sind.

Die Ergebnisse dieses Forschungsworkshops dienen der Vorstrukturierung der **Dialog-Tagung**, die am 6./7. Oktober an der Universität Paderborn stattfindet. Die Veranstaltung bietet Raum für den notwendigen Austausch zwischen Wissenschaft und Praxis bzw. Gleichstellungspolitik und initiiert einen längerfristig angelegten Dialog zwischen Wissenschaft und Gleichstellung, aus dem Handlungsempfehlungen für die Gleichstellungspraxis resultieren werden. Die Teilnehmenden erhalten vorab die Protokolle der Diskussionen des Forschungsworkshops zur Vorbereitung, so dass an bisherige Diskussionen angeknüpft werden kann. Geplant sind - neben zwei Vorträgen aus Wissenschaft und Praxis - parallele Workshops zu unterschiedlichen Themen. In den Workshops wird die Verknüpfung der wissenschaftlichen Perspektive mit dem Blickwinkel der Praxis im Vordergrund stehen.

In Kürze wird das Tagungsprogramm zur Dialog-Tagung in Paderborn vorliegen und die Anmeldung freigeschaltet werden. Wir werden Sie darüber informieren.

## Warum so wenig Professoren weiblich sind

„Mit vielen teuren Programmen wird seit Jahren versucht, die Unis an der Spitze weiblicher zu machen. Trotzdem gibt es nur wenige Professorinnen. Denn das innere System der Unis lässt keinen Wandel zu.“

Ein Beitrag auf welt.de (26.07.2016) mit einer Stellungnahme der Leiterin des CEWS, **Jutta Dalhoff**.

Artikel:

<http://www.welt.de/wirtschaft/karriere/bildung/article157299829/Warum-so-wenig-Professoren-weiblich-sind.html>

## Interview: Zu wenig Professorinnen – warum?

Interview mit der stellv. Leiterin des CEWS, **Dr. Andrea Löther** im Kölner Hochschulradio.

In vielen Studiengängen herrscht ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis. Frauen in der Forschung werden stark gefördert. Aber auf den Professorenposten sitzen dann doch viel mehr Männer? Das hängt unter anderem mit dem Idealbild des „Wissenschaftlers“ zusammen.

**Julia Brinkmann** hat mit Dr. Andrea Löther vom CEWS über die aktuelle Lage von Frauen in der Wissenschaft gesprochen.

Kölner Hochschulradio Kölncampus  
(Audio vom 27.06.2016)

Interview:

<http://www.koelncampus.com/sendung/klaerwerk/archiv/6982-auf-den-spuren-der-gleichberechtigung/#podcasts>

## Stellenausschreibung. Zwei Studentische Hilfskräfte (m/w) für das CEWS gesucht

GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften ist eine von Bund und Ländern finanzierte, international tätige sozialwissenschaftliche Einrichtung der Leibniz-Gemeinschaft.

Wir suchen für den Standort Köln im Arbeitsbereich Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS zum nächstmöglichen Zeitpunkt

**Zwei Studentische Hilfskräfte (m/w)  
(jeweils 19 oder 10 Wochenstunden)**

### Aufgaben:

Unterstützung der Arbeit des Teams CEWS, insbesondere durch

- Aufbereitung statistischer Daten im Rahmen des Monitorings im Themenfeld „Geschlechterverhältnisse in der Wissenschaft“
- CEWSjournal: Betreuung der Mailing-Listen und des Adresspools des CEWS
- Unterstützung bei Projektanträgen und Publikationen
- Pflege von Informationsangeboten und Datenbanken (Statistik, Gleichstellungsrecht, Literatur)
- Korrekturlesen
- Versand von Publikationen

### Anforderungen:

- Einschreibung in einem Bachelor- oder Masterstudiengang, vorzugsweise Sozialwissenschaften oder Gender Studies

- Grundlegende Kenntnisse in Frauen- und Geschlechterforschung und Interesse an gleichstellungspolitischen Fragestellungen
- Sicherer Umgang mit dem MS-Office-Paket, insbesondere mit MS Excel sowie Erfahrungen mit Internet-Recherchen
- Sicherer Umgang mit der deutschen Sprache
- Bereitschaft zur Einarbeitung in Typo3 (Content-Management-System)
- SPSS-Kenntnisse erwünscht
- Erfahrungen mit Literaturverwaltungssystemen (z.B. Citavi oder Endnote) erwünscht

Die Beachtung der Schwerbehindertenrichtlinien und der Vorschriften des Gesetzes über Teilzeitarbeit ist gewährleistet. Wir fördern die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern. GESIS ist durch das „audit berufundfamilie“ zertifiziert. Die Vertragsbedingungen richten sich nach den Vorschriften des öffentlichen Dienstes für studentische Aushilfen.

Bitte richten Sie Ihre Bewerbung bis zum

**15.8.2016**

per E-Mail an **Frau Jutta Dalhoff**,  
jutta.dalhoff@gesis.org

Weitere Informationen unter:

<http://www.gesis.org/cews>

## 02

## WISSENSCHAFTSPOLITIK

## BuKoF: Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses: Geschlechtergerechtigkeit im Bund/Länder-Programm konsequent umsetzen!

Chancengerechtigkeit und die Entwicklung einer familiengerechten Hochschule sind Bestandteile des Programms zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. In ihrem Schreiben an die Wissenschaftsminister\*innen der Länder begrüßt die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) diese Programmziele ausdrücklich. Sie fordert von den Ministerien entsprechende Bewertungsvorgaben, damit die Universitäten ihre Gesamtkonzepte durchgängig nach diesen Zielen ausrichten.

*Die BuKoF schlägt hierfür folgende Standards vor:*

- die Förderung der Chancengerechtigkeit ist als ein eigenständiges Kapitel UND als Querschnittsthema in das Gesamtkonzept der Hochschule zur Personalentwicklung aufgenommen;
- die Bestandsaufnahme der Personalstruktur und des Berufs- und Karrieresystems wird unter Gleichstellungsaspekten kritisch reflektiert und es werden daran anknüpfende Maßnahmen aufgesetzt;
- Ausgangspunkt für die Bestandsaufnahme ist eine differenzierte geschlechtersensible Datenanalyse zu den vertraglichen Bedingungen, zum Verbleib und zu den Karriereoptionen von

Wissenschaftler\*innen im Mittelbau;

- Geschlechtergerechtigkeit ist systematisch in die Weiterentwicklung der Personalstruktur und in die Ausgestaltung von Karrierewegen integriert. Hierzu gehört u.a. neue Personalkategorien mit mindestens am Kaskadenprinzip orientierten Zielquoten zu verknüpfen, die Förderung von Genderkompetenz als elementaren Bestandteil von Weiterbildungen für Führungskräfte zu verankern, Karriereentwicklungsmaßnahmen für Wissenschaftlerinnen anzubieten sowie flexible Arbeitsbedingungen und Teilzeioptionen zu ermöglichen;
- die Berufungspraxis wird unter Gleichstellungsgesichtspunkten reflektiert und weiterentwickelt. Hierzu gehört es u.a. die Qualitätssicherung der Verfahren, die Genderkompetenz der Akteur\*innen und stereotypfreie Auswahlprozesse sicher zu stellen sowie qualifizierte Wissenschaftlerinnen aktiv zu rekrutieren;
- es liegen klare Kriterien für die Evaluation der Tenure-Professuren vor, in denen die wahrgenommenen Care-Aufgaben der Professor\*innen berücksichtigt sind; zudem werden für Wissenschaftler\*innen mit Betreuungsaufgaben (Kinder, Pflege von Angehörigen) Teilzeit- sowie Verlängerungsoptionen geschaffen, die einen Nachteilsausgleich ermöglichen.

Bei der Bewertung der Konzepte und der Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit auf dem wissenschaftlichen Karriereweg empfiehlt die BuKoF die Orientierung an den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (FOGS) im Hinblick auf personelle und strukturelle Maßnahmen. Der Groß-

teil der antragstellenden Universitäten hat bereits im Rahmen der FOGS ein entsprechendes Entwicklungsstadium erreicht. An diesem Standard sollten sich die Anträge und ihre Bewertung orientieren.

Die BuKoF schlägt weiterhin vor, die Vergabe der Mittel an Gleichstellungsparameter zu knüpfen und bereits erzielte Gleichstellungserfolge der jeweiligen Universität als Kriterium in die Bewertung einzubeziehen. Das Programm sollte so ausgestaltet werden, dass eine Geschlechterquote von 50% bei der Besetzung der Professuren zu erfüllen ist. Diese Maßnahme wirkt dem Verlust von Wissenschaftlerinnen nach der Promotion entgegen.

*Kontakt:* BuKoF – Geschäftsstelle,  
Caren Kunze, [geschaeftsstelle@bukof.de](mailto:geschaeftsstelle@bukof.de)

<http://www.bukof.de>

## Bericht zur Umsetzung des Hochschulpaktes 2020 im Jahr 2014

Vom Programmbeginn bis einschließlich 2014 konnten im Rahmen des Hochschulpakts über 750.000 Erstsemester mehr ein Hochschulstudium aufnehmen als dies ohne Bereitstellung zusätzlicher Studiermöglichkeiten der Fall gewesen wäre. Allein im Jahr 2014 wurden mit Hilfe des Bund-Länder-Programms mehr als 140.000 zusätzliche Studienanfängerinnen und Studienanfänger an deutschen Hochschulen aufgenommen, insgesamt waren es 2014 über eine halbe Million Erstsemester. Dafür haben Bund und Länder 2014 fast 3,4 Milliarden Euro bereitgestellt, davon 1,9 Milliarden der Bund und 1,5 Milliarden die Länder.

Dies geht aus dem aktuell veröffentlichten Umsetzungsbericht des Hochschulpakts im Jahr 2014 hervor. Er informiert über die Zahl der aufgenommenen Erstsemester, die Entwicklung des Personalbestands und der Betreuungsrelationen, über die

Mittelbereitstellung durch Bund und Länder sowie die mit dem Hochschulpakt ergriffenen Maßnahmen in den Ländern.

Im Vergleich zum Bezugsjahr 2005 haben im Berichtsjahr 39 % mehr Erstsemester ein Hochschulstudium aufgenommen. Während die StudienanfängerInnenzahl an den Universitäten um 24 % gestiegen ist, betrug die Steigerung an den Fachhochschulen sogar 70 %. Dies entspricht einer wesentlichen Zielsetzung des Hochschulpakts, den Anteil der StudienanfängerInnen an Fachhochschulen zu erhöhen. Der Anteil von Erstsemestern an der altersspezifischen Bevölkerung ist von 37,1 % in 2005 auf 58,3 % im Berichtsjahr angestiegen. Die Zahl des wissenschaftlichen Personals ist im selben Zeitraum um 21 % angewachsen, ebenso die der Professorinnen und Professoren. Ein starker Anstieg ist im Bereich der Lehrbeauftragten zu verzeichnen, deren Zahl sich seit 2005 um 71 % erhöht hat.

**Frauen sind im Hochschulpersonal 2014 stärker vertreten als noch 2005:** Beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal stieg der Frauenanteil von 26 % auf 34 %. Bei den Professorinnen und Professoren machen Frauen inzwischen 22 % aus, 2005 betrug deren Anteil noch 14 %.

Weitere Details enthält der „Bericht zur Umsetzung des Hochschulpaktes 2020 im Jahr 2014“, der durch einen ausführlichen Tabellenteil ergänzt wird. Online ist er unter <http://www.gwk-bonn.de> abrufbar und kann in Kürze als Heft 48 der „Materialien der GWK“ beim Büro der GWK ([gwk@gwk-bonn.de](mailto:gwk@gwk-bonn.de)) angefordert werden.

*Quelle, PM-GWK, 26.07.2016:*

<http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Pressemitteilungen/pm2016-14.pdf>

## Sachsen: Rahmenkodex zur befristeten Beschäftigung an Hochschulen

Für befristet Beschäftigte an Sachsens Hochschulen soll künftig ein Rahmenkodex gelten, der ihnen ein Mindestmaß an Planungssicherheit für ihren Berufsweg bietet. Darauf haben sich am 29. Juni 2016 Wissenschaftsministerin **Eva-Maria Stange** und Vertreter der Hochschulen verständigt.

Der Rahmenkodex legt unter anderem fest, dass sich die Dauer einer Beschäftigung grundsätzlich an der Dauer der angestrebten Qualifizierung oder an der Dauer der Bewilligung des zugehörigen Drittmittelprojekts orientieren soll. Die Laufzeit der Verträge von wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräften soll nicht mehr kürzer als sechs Monate sein.

Die Laufzeit von Verträgen der wissenschaftlichen oder künstlerischen Mitarbeiter, die auf der Grundlage des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes geschlossen werden, soll im Falle des Qualifikationsziels einer Promotion nicht ein Jahr und in der Postdoc-Phase nicht drei Jahre unterschreiten. Überbrückungsmaßnahmen, insbesondere zur Sicherstellung einer durchgängigen Beschäftigung und Qualifizierung, bleiben im Sinne der Beschäftigten weiterhin möglich. Die Regelbeschäftigung soll in der Qualifikationsphase mit dem Ziel der Promotion 50 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit nicht unterschreiten. In der Postdoc-Phase ist eine Beschäftigung von nicht unter 75 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit anzubieten. Um den Qualifizierungserfolg abzusichern, werden zwischen Doktoranden und betreuenden Professoren Betreuungsvereinbarungen abgeschlossen.

*Quelle und weitere Informationen:*

<https://www.medienservice.sachsen.de/medien/news/204535>

## Personalialia

### Prof. Dr. Christine Langenfeld zur Verfassungsrichterin gewählt

Die Göttinger Rechtswissenschaftlerin **Prof. Dr. Christine Langenfeld** wurde am 8. Juli 2016 vom Bundesrat einstimmig für den Zweiten Senat des Bundesverfassungsgerichts gewählt. „Wir freuen uns sehr über die Wahl von Prof. Langenfeld in das höchste deutsche Gericht und gratulieren ihr herzlich. Die Wahl ist eine besondere Auszeichnung ihrer Leistung als Staats- und Europarechtlerin“, so **Prof. Dr. Ulrike Beisiegel**, Präsidentin der Universität Göttingen.

Christine Langenfeld, Jahrgang 1962, ist seit dem Jahr 2000 Inhaberin eines Lehrstuhls für Öffentliches Recht an der Universität Göttingen. Die Direktorin der Abteilung für Staatsrecht am Institut für Öffentliches Recht war zudem von 2008 bis 2010 Dekanin der Juristischen Fakultät. Wesentliche Forschungsgegenstände von Prof. Langenfeld sind das Staatsrecht in ausgewählten Bereichen sowie spezifische Felder des besonderen Verwaltungsrechts, jeweils auch in ihren rechtsvergleichenden und international- und europarechtlichen Bezügen. Eines ihrer Arbeitsfelder liegt im Bereich der *grundgesetzlichen Diskriminierungsverbote und Gleichstellungsaufträge*. Hinzu kommt Forschung zum *europäischen Antidiskriminierungsrecht* und zum Grundrechtsschutz im europäischen Mehrebenensystem ebenso wie zum institutionellen Recht der Europäischen Union. Weitere Forschungsschwerpunkte sind das Migrations- und Integrationsrecht, das Bildungsrecht sowie das Verhältnis von Staat und Religion.

*Quelle und weitere Informationen:*

<http://www.uni-goettingen.de/de/3240.html?cid=5554>

## Neue Mitglieder im DFG Senat

Die Mitgliederversammlung der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) hat auf ihrer Sitzung im Rahmen der DFG-Jahresversammlung in Mainz acht neue Mitglieder in den Senat der größten Forschungsförderorganisation und zentralen Selbstverwaltungsorganisation für die Wissenschaft in Deutschland gewählt. Der Senat ist das zentrale wissenschaftliche Gremium, in dem über alle Angelegenheiten der DFG von wesentlicher Bedeutung beraten und beschlossen wird.

Von den acht Senatsplätzen waren drei im Bereich Geistes- und Sozialwissenschaften, zwei im Bereich Naturwissenschaften und einer im Bereich Ingenieurwissenschaften zu besetzen. Zudem wurden die beiden neu zugeschnittenen Plätze „Wissenschaft und Wirtschaft“ und „Wissenschaft und Gesellschaft“ erstmals besetzt.

Zwei der neuen Senatsmitglieder sind Wissenschaftlerinnen.

**Professor Dr. Eva Cancik-Kirschbaum** (Platz Literaturwissenschaft), Freie Universität Berlin

**Professor Dr. Elisabeth Niggemann** (Platz „Wissenschaft und Gesellschaft“), Deutsche Nationalbibliothek, Frankfurt/Main.

Damit gehören dem 39-köpfigen Senat **14 Wissenschaftlerinnen** an.

Quelle, PM-DFG, 07.07.2016:

[http://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2016/pressemitteilung\\_nr\\_31/index.html](http://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2016/pressemitteilung_nr_31/index.html)

## Gerda Henkel Preis 2016

Der Gerda Henkel Preis 2016 geht an die in Oxford lehrende Historikerin **Prof. Dr. Dr. h.c. Lyndal Roper**. Die Gerda Henkel Stiftung ehrt Lyndal Roper für ihre besonderen Leistungen auf dem Gebiet der Geschichte der Frühen Neuzeit. Lyndal Roper hat die renommierte „Regius“-Professur für Geschichte am Oriel College der Universität Oxford inne. Sie wird die Auszeichnung am 7. November 2016 in Düsseldorf entgegennehmen. Der Gerda Henkel Preis ist mit 100.000 Euro dotiert.

Das Stiftungskuratorium folgte in einer einstimmigen Entscheidung für Prof. Dr. Dr. h.c. Lyndal Roper einer Empfehlung der Jury, der die Mitglieder des Wissenschaftlichen Beirats der Stiftung sowie stiftungsunabhängige Persönlichkeiten angehören. Die Jury begründete ihre Empfehlung wie folgt: „Die australisch-britische Historikerin Lyndal Roper, Regius Professorin für Geschichte an der Universität Oxford, gehört zu den weltweit renommiertesten Vertreterinnen und Vertretern der Geschichte der Frühen Neuzeit. Sie hat bahnbrechende Arbeiten zur **Sozial-, Geschlechter-, Psycho- und Körpergeschichte** vorgelegt, die gleichermaßen durch theoretischen Scharfsinn, souveräne Beherrschung einer imponierenden Fülle von Quellen und eine geschliffene Sprache zu bestechen vermögen. In ihren Forschungen zum Reformationszeitalter hat Frau Roper die Beziehungen zwischen Religionen und sozialer Ordnung in einer völlig neuartigen Weise konzeptualisiert. Die Untersuchungen über Hexerei und Hexenverfolgung markieren den forschungsgeschichtlich nachhaltigen **Übergang von der Frauengeschichte zur Geschlechtergeschichte**. Die jüngsten, von einem körpergeschichtlichen Ansatz geleiteten Studien zur Biographie Martin Luthers werden im Lutherjahr 2017 sicherlich den Verlauf der Debatte über den Reformator nachdrücklich mitbestimmen. Lyndal Roper, die auch weit über die epochalen Grenzen der Frühen Neuzeit hinaus Wirksamkeit zu entfalten vermag, zählt zu den prägenden Gestalten der internationalen Geschichtswissenschaft.“

Quelle: <http://www.gerda-henkel-stiftung.de/>

## Sofja Kovalevskaja-Preise 2016 an zwei internationale Forscher- rinnen vergeben

Insgesamt sechs internationale ForscherInnen erhalten je bis zu 1,65 Millionen Euro Preisgeld und bauen damit in Halle/Saale, Heidelberg, Jena, Mainz und Potsdam eigene Arbeitsgruppen auf.

Mit dem Sofja Kovalevskaja-Preis bekommen die Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler in einer frühen Phase ihrer Karriere Risikokapital für innovative Projekte. Sie forschen bis zu fünf Jahre lang an deutschen Universitäten und Forschungseinrichtungen und bauen eigene Arbeitsgruppen an ihren Gastinstituten auf. Der Preis wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung finanziert. Am 15. November verleihen der Parlamentarische Staatssekretär bei der Bundesministerin für Bildung und Forschung, Thomas Rachel, und der Generalsekretär der Alexander von Humboldt-Stiftung, Enno Aufderheide, die Sofja Kovalevskaja-Preise 2016 in Berlin.

*Die zwei ausgezeichneten Wissenschaftlerinnen sind:*

**Faith Osier**, Kenia, Medizinische Mikrobiologie, Universitätsklinikum Heidelberg, Department für Infektiologie;

**Safa Shoai**, Iran/Australien, Organische Photovoltaik, Universität Potsdam, Institut für Physik und Astronomie.

Hier erhalten Sie weitere Informationen zu den PreisträgerInnen:

<https://www.humboldt-foundation.de/web/skp-2016.html>

*Quelle, PM-AvH, 27. Juli 2016:*

<https://www.humboldt-foundation.de/web/Pressemitteilung-2016-14.html>

## 03

## GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

## TOTAL E-QUALITY Prädikat: Die Jury hat entschieden!

Insgesamt erhalten in diesem Jahr 58 Organisationen, 35 aus der Wirtschaft und 23 aus der Wissenschaft, das TOTAL E-QUALITY Prädikat.

11 neue Bewerber werden dieses Jahr zum ersten Mal ausgezeichnet. Das Add-On Prädikat für Diversity erhalten 21 Organisationen!

Hier finden Sie eine Liste mit allen Prädikatsträgern 2016:

[https://www.total-e-quality.de/media/uploads/liste\\_der\\_praedikatsstraeger\\_2016.pdf](https://www.total-e-quality.de/media/uploads/liste_der_praedikatsstraeger_2016.pdf)

Die Prädikate werden am 09. November im Historischen Rathaussaal der Stadt Nürnberg verliehen.

Der Einsendeschluss für Ihre Bewerbungsunterlagen für die nächste Runde ist der **31. Mai 2017**. Die Prädikatsvergaben zum TOTAL E-QUALITY-Prädikat finden einmal jährlich statt.

Ihre Ansprechpartnerin für Bewerbungen im Bereich Wissenschaft ist **Dr. Nina Steinweg** vom Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS: Tel.: + 49 (0)221 47694-264, E-Mail: [nina.steinweg@gesis.org](mailto:nina.steinweg@gesis.org)

Alle weiteren Informationen finden Sie unter:

<https://www.total-e-quality.de/>

## Gute Chancen für Akademikerinnen auf dem Arbeitsmarkt

Wie hat sich der Arbeitsmarkt für Akademikerinnen und Akademiker 2015 entwickelt? Wie ist die Situation in den Fachrichtungen? Antworten auf diese Fragen, Einschätzungen und aktuelle Daten zu allen wichtigen akademischen Berufsgruppen gibt es in der aktuellen Broschüre der Bundesagentur für Arbeit: „Gute Bildung – gute Chancen“.

*Frauenanteil bei Akademikern tendenziell steigend*

„39 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die 2015 einer hochqualifizierten Tätigkeit nachgingen, waren Frauen. Damit war der Frauenanteil bei den Akademikern etwas kleiner als bei allen Beschäftigten (46 Prozent). Auffällig sind die großen Unterschiede zwischen den Berufen (Abbildung 8): So sind in der Psychologie oder in sozialen Berufen Frauen deutlich in der Mehrzahl, während unter 100 Ingenieuren nur 11 Frauen zu finden sind. Überdurchschnittliche Frauenanteile gibt es auch unter den Angestellten in Bildungsberufen, in geistes-, gesellschaftswissenschaftlichen und publizistischen Berufen, in Medizin und Pharmazie oder in Verwaltungs- und Rechtsberufen.

In den vergangenen Jahren ist der Frauenanteil leicht gestiegen. 2005 lag er noch bei 37 Prozent. Auf die zukünftige Entwicklung kann man schließen, wenn man die Unterschiede zwischen jüngeren Menschen und der Gesamtgruppe untersucht. Dabei fällt auf, dass der Frauenanteil bei Akademikern unter 35 Jahren in fast allen Berufsgruppen höher ist als der Frauenanteil bei allen Akademi-

kern. Dies lässt erwarten, dass der Frauenanteil insgesamt in der Zukunft zunehmen wird.

Ein Beispiel: In akademischen Bau- und Architekturberufen sind nur 29 Prozent Frauen. Wenn man jedoch Personen unter 35 Jahren betrachtet, beträgt der Frauenanteil 42 Prozent. Ältere Jahrgänge mit hohem Männeranteil, die nach und nach aus dem Erwerbsleben ausscheiden, werden hier also durch Jahrgänge mit größerem Frauenanteil ersetzt. Dadurch dürfte der Frauenanteil insgesamt steigen und sich in Richtung 42 Prozent bewegen.

Ähnlich ist die Situation in den naturwissenschaftlichen und wirtschaftswissenschaftlichen Berufen, bei denen unter den Jüngeren ein fast ausgeglichenes Geschlechterverhältnis herrscht. In Lehre und Ausbildung ist die Situation umgekehrt. Hier gibt es in jüngeren Jahrgängen einen geringeren Frauenanteil als insgesamt. Bemerkenswert ist auch die Entwicklung im medizinischen Sektor; dort sind fast zwei Drittel der jungen Beschäftigten weiblich. In einem starken Kontrast zu allen anderen Berufsgruppen stehen hingegen nach wie vor technische Berufe in Informatik, Maschinen- und Elektrotechnik, die wohl auf absehbare Zeit eine Männerdomäne bleiben werden." (Auszug: 1. Allgemeiner Teil, S.13,14).

*Beachten Sie weitere Auswertungen nach Geschlecht unter:*

**2016/06: Gute Bildung – gute Chancen – Der Arbeitsmarkt für Akademikerinnen und Akademiker in Deutschland (Überblick über alle großen Berufsgruppen):**

<http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Akademiker/generische-Publikationen/Broschuere-Akademiker-2016.pdf>

## „Frauen in Führungspositionen“ Entwicklungen und Zielsetzungen der 30 DAX-Unternehmen

In fünf Jahren konnten die 30 DAX-Unternehmen den Anteil von Frauen in Führungspositionen in Deutschland um durchschnittlich 31,4% steigern. Das stellt der im Juni 2016 erschienene fünfte Statusbericht fest:

[http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/Dax-30\\_Frauen\\_in%20Fuehrungspositionen.pdf/\\$file/Dax-30\\_Frauen\\_in%20Fuehrungspositionen.pdf](http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/Dax-30_Frauen_in%20Fuehrungspositionen.pdf/$file/Dax-30_Frauen_in%20Fuehrungspositionen.pdf)

Am 30. März 2011 hatten die 30 DAX-Unternehmen in einer gemeinsamen Erklärung „Frauen in Führungsfunktionen“ zugesagt, ihre Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen zu intensivieren. Die Unternehmen hatten festgehalten, wie die Frauenförderung in den Unternehmen weiter ausgebaut werden soll – jeweils spezifisch und individuell nach den Rahmenbedingungen des Unternehmens.

Die Unternehmen bekennen sich zu folgenden Grundsätzen:

*„Die 30 DAX-Unternehmen setzen sich für die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen, Chancengleichheit sowie Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben als wichtigen Bestandteil des Diversity-Managements ein.*

*Die 30 DAX-Unternehmen haben in einer europaweit einmaligen Initiative eine freiwillige Selbstverpflichtung erarbeitet. Sie setzen sich realistische, unternehmensspezifische und messbare Ziele zur Steigerung des Frauenanteils in Führungsfunktionen. Der gemeinsame Fortschrittsbericht erfolgt jährlich auf Grundlage der beigefügten Übersicht.*

*Damit halten die 30 DAX-Unternehmen ihr im März 2011 gegebenes Versprechen. Darüber hinaus verpflichten sie sich, in den kommenden Jahren die eigens hierfür eingerichtete Arbeitsgruppe fortzuführen und die Zielerreichung in gegenseitigem Austausch über beste Lösungen zu sichern.*

Die Arbeitsgruppe der 30 DAX-Unternehmen stellt fest, dass die Rahmenbedingungen in den einzelnen Unternehmen erheblich differieren. So unterscheiden sich die Ziele je nach Branche, strategischer Ausrichtung und Organisationsstruktur

sowohl in der Art wie in der absoluten Höhe. Jedes Unternehmen wird in Zukunft innerhalb seines Nachhaltigkeits- oder Geschäftsberichts über den aktuellen Stand der Frauenförderung, den Grad der Zielerreichung und die dafür ergriffenen und geplanten Maßnahmen zur Frauenförderung berichten.

Frauenförderung ist eine gemeinsame Aufgabe von Wirtschaft, Gesellschaft und Politik. Die 30 DAX-Unternehmen leisten mit dieser Umsetzung ihrer Erklärung ihren Beitrag und werden den konstruktiven Dialog hierzu konsequent fortführen.“

Im Juni 2012 übergaben die Unternehmen den ersten Statusbericht zur Entwicklung des Frauenanteils in Führungspositionen an die damalige Bundesministerin Kristina Schröder. Seitdem berichten die DAX-Unternehmen jährlich über den Fortschritt.

Weitere Informationen:

[http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/id/de\\_pi-dax30](http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/id/de_pi-dax30)

## Gleichstellungsindex 2015 erschienen

„Das neue Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Unternehmen und Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz – BGleIG) vom 24. April 2015 (BGBl. I S. 642, 643) sieht neben einer Stärkung der Beteiligungs- und Mitwirkungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten die Einführung eines Gleichstellungsindex vor. Der Index beschränkt sich auf die obersten Bundesbehörden und misst mittels aussagekräftiger Kennzahlen regelmäßig die dortigen Umsetzungserfolge einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern vor allem an Führungspositionen. Der vorliegende Bericht macht diese transparent. Er ist jährlich im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vom Statistischen Bun-

desamt zu erstellen und jeweils bis zum 31. Dezember auf dessen Internetseite zu veröffentlichen. Die Novellierung des BGleIG erfolgte mit dem Ziel einer Verschärfung der bislang bestehenden rechtlichen Rahmenbedingungen durch das am 1. Mai 2015 in Kraft getretene Artikelgesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst vom 24. April 2015 (BGBl. I S. 642). Zwar gelten mit dem Frauenfördergesetz von 1994 und dem BGleIG von 2001 als dessen Nachfolgegesetz seit mehr als 20 Jahren gesetzliche Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in der Bundesverwaltung, dennoch sind sie dort nach wie vor unterrepräsentiert, insbesondere in leitenden Funktionen.

Die Erhebung der für den Gleichstellungsindex erforderlichen Daten erfolgt durch das Statistische Bundesamt auf der Grundlage des oben genannten Gesetzes in Verbindung mit der Gleichstellungstatistikverordnung (GleiStatV) vom 17. Dezember 2015 (BGBl. I S. 2274). Hierzu erfasst jede oberste Bundesbehörde jährlich zum Stichtag 30. Juni die Zahl aller in der obersten Bundesbehörde beschäftigten Frauen und Männer...“

„Eine vergleichende Darstellung der Erhebungsergebnisse zu denen des vorherigen Berichtszeitraums erfolgt mit dem zweiten Bericht, dessen Veröffentlichung Ende 2016 vorgesehen ist.“ (A.d. Einleitung, S. 5)

Download:

<https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Fachberichte/Fachberichte.html>

### Pressemitteilung BMFSFJ

#### „Die Quote wirkt“

*Bundesfrauenministerin Manuela Schwesig und Bundesjustizminister Heiko Maas ziehen erste Zwischenbilanz – Stand der Umsetzung des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen.*

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Presse/pressemitteilungen,did=226510.html>

Pressestimmen zum Themenfeld:**Erster Gleichstellungsindex nimmt BMVg in die Pflicht**

Verteidigungsministerium mit geringstem Frauenanteil an Gesamtbeschäftigung: Bei neun der 22 obersten Bundesbehörden lag der Frauenanteil an den beruflichen Aufstiegen unter dem der jeweiligen Gesamtbeschäftigung. Besonders hoch war hier die Abweichung im Verteidigungsministerium mit lediglich 33 Prozent (= 14 Prozentpunkte unter dem Frauenanteil an der jeweiligen Gesamtbeschäftigung). Neben dem BMVg wies noch der Bundesrechnungshof zugleich den geringsten Frauenanteil an der jeweiligen Gesamtbeschäftigung auf.

<http://www.bundeswehr-journal.de/2016/erster-gleichstellungsindex-nimmt-bmv-g-in-die-pflicht/>

**Ostdeutsche Bundesländer sind führend bei der Frauenquote**

Die ostdeutschen Bundesländer nehmen beim Thema Frauenquote dabei eine Vorreiterrolle ein. Brandenburg liegt mit einer Frauenquote in Führungspositionen von 26,1 Prozent wie schon im letzten Jahr (26,0 Prozent) bundesweit an der Spitze. Aber auch in Mecklenburg-Vorpommern (26,0 Prozent), Sachsen und Sachsen-Anhalt (jeweils 25,6 Prozent) und Thüringen (24,3 Prozent) ist die Frauenquote höher als im Bundesdurchschnitt (22,5 Prozent). Mit einer Frauenquote von 24,1 Prozent entpuppt sich das Saarland als dasjenige alte Bundesland mit den meisten weiblichen Führungskräften. Nachholbedarf hinsichtlich der Frauenquote haben vor allem Baden-Württemberg (20,2 Prozent), Bremen (20,5 Prozent), Bayern (21,0 Prozent) und Hamburg (21,4 Prozent).

<http://www.finanznachrichten.de/nachrichten-2016-07/37906424-ostdeutsche-bundeslaender-sind-fuehrend-bei-der-frauenquote-hamburg-ist-hauptstadt-der-chiefs-007.htm>

**6 Monate Frauenquote – Frauen an der Spitze bleiben selten**

Deutschlands 30 wichtigste Konzerne erfüllen knapp die gesetzlich verordnete Frauenquote in ihrem Aufsichtsrat. An der Spitze sieht es jedoch weiter dürrig aus. Ein Beitrag von Claudia Tödtmann auf [wirtschaftswoche.de](http://wirtschaftswoche.de).

<http://www.wiwo.de/erfolg/management/6-monate-frauenquote-frauen-an-der-spitze-bleiben-selten/13816860.html>

**Allein unter Männern**

Der Anteil weiblicher Führungskräfte in bayerischen Unternehmen soll steigen. Das ist politischer Konsens. Rezepte dafür gibt es allerdings so viele wie Parteien. Ein Beitrag von Horst-Peter Wickel auf [welt.de](http://welt.de).

<http://www.welt.de/print/wams/muenchen/article156568699/Allein-unter-Maennern.html>

**Initiative Chefsache – Unbewusste Vorurteile als Karrierekiller**

Gleichberechtigung im Job scheitert oft an stereotypem Denken. Das führt dazu, dass Menschen nicht nach ihren Fähigkeiten beurteilt und so wertvolle Potenziale übersehen werden. Ein Beitrag von Imelda Flaig auf [stuttgarternachrichten.de](http://stuttgarternachrichten.de).

<http://www.stuttgarter-nachrichten.de/inhalt.initiative-chiefsache-unbewusste-vorurteile-als-karrierekiller.45315ca5-8f4d-489d-af62-7bcae641df55.html>

**Karriereleiter: Frauen brauchen einen „Schubs“**

Wie 30 Prozent Frauen in Führungspositionen erreicht werden können, erklärt Dorothee Ritz, Chefin von Microsoft in Österreich.

<http://derstandard.at/2000040197649/Karriereleiter-Frauen-brauchen-einen-Schubs>

**„Den Gorilla beim Namen nennen“**

Die Oxford-Ökonomin Linda Scott zu den volkswirtschaftlichen Kosten der Diskriminierung von Frauen. Ein Interview von Alexandra Borchardt auf [sueddeutsche.de](http://sueddeutsche.de).

<http://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/linda-scott-den-gorilla-beim-namen-nennen-1.3083383>

**Mit Frauen im Vorstand kamen wir schneller voran**

Kürzlich hat das Peterson Institute for International Economics in einer Studie herausgefunden, dass Frauen in Führungspositionen den Gewinn des Unternehmens begünstigen. Es ist nicht die erste Studie, die zu diesem Ergebnis kommt. Ein Beitrag von Dr. Claudia Lang auf [xing.com](http://xing.com).

<https://www.xing.com/news/klartext/mit-frauen-im-vorstand-kamen-wir-schneller-voran-977>

**Buchtip:**

Buchenau, Peter (Hrsg.):

**Chefsache Frauenquote: Pro und Kontra aus aktueller Sicht**

Springer Gabler 2016  
ISBN: 978-3658121822

Das Buch zeigt in Pro- und Kontra-Diskussionen sowie praktischen Hinweisen Wege und Mittel zur Umsetzung der Frauenquote auf.

## Frauen sind zu selbstkritisch

Frauen bewerten sich im Berufsleben zu kritisch – das bestätigt eine Studie der Internationalen Hochschule Bad Honnef · Bonn (IUBH), die branchenübergreifend die Kompetenzen von mehr als 1.000 Mitarbeitern in verschiedenen Funktionen untersucht hat. *Die Ergebnisse zeigen:* Frauen bewerten ihre Stärken selbst weit niedriger als ihr direktes Umfeld diese einschätzt. Die Studie bestätigt damit den seit Langem kritisierten Gender-Gap in Bezug auf die Selbsteinschätzung beruflicher Leistungen von Frauen.

Die Daten wurden unter Nutzung der durch die IUBH entwickelten Kompetenzanalysesoftware Delveo erfasst. Sie zeigen, dass grundsätzlich sowohl Männer als auch Frauen bei der Einschätzung ihrer beruflichen Kompetenzen zur Selbstkritik neigen – bei Frauen ist diese Neigung aber deutlich höher. Sie stufen sich insbesondere in Bereichen, die extrovertiertes und strategisches Verhalten erfordern – z.B. in den Kompetenzen Verhandlungsgeschick, Verkauf/Abschlusstechnik oder Gesprächsführung – selbstkritischer ein als ihre männlichen Kollegen. Männliche Teilnehmer neigen dagegen in kommunikativen Bereichen wie Einfühlungsvermögen oder Kunden- und Dienstleistungsorientierung zur leichten Selbstüberschätzung.

Die Selbstkritik der Teilnehmenden scheint unbegründet: Insbesondere Frauen werden von ihrem direkten Umfeld, zum Beispiel von Kollegen und Vorgesetzten, positiv wahrgenommen – die Differenz zwischen Selbst- und Fremdeinschätzung ist bei ihnen um rund ein Drittel höher als bei Männern. Auch ihre tatsächlichen Kompetenzen wurden in der Studie deutlich höher gemessen als sie diese selbst einschätzten.

Frauen können sich durch unbegründete Selbstkritik auf ihrem Karriereweg im Weg stehen, meint **Prof. Dr. Kurt Jeschke**, Prorektor des IUBH Corporate Programmes. „Weil sie ihre Kompetenzen selbst eher niedrig einstufen, halten sie sich bei Gehaltsverhandlungen oder bei der Bewerbung um Führungspositionen stärker zurück als ihre männlichen Kollegen.“ Den Gender-Gap zu über-

winden hilft nicht nur weiblichen Mitarbeitern, sondern auch den Unternehmen selbst, so Jeschke: „Unternehmen, die die Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Mitarbeitern minimieren, folgen nicht nur den ethischen Standards der Chancengleichheit, sondern haben auch Vorteile im Wettbewerb um talentierte Fachkräfte. Eine entsprechende Personalpolitik steigert die Attraktivität der Arbeitgebermarke und verbessert die Chancen, talentierte Fachkräfte zu rekrutieren“. Er nennt daher drei Handlungsempfehlungen für Personalverantwortliche, mit denen man dem unternehmenseigenen Gender-Gap begegnen kann:

- Lassen Sie regelmäßig die Kompetenzprofile durch Vorgesetzte und Mitarbeiter erfassen, bewerten und diskutieren.
- Identifizieren Sie die Unterschiede zwischen Selbstwahrnehmung, Fremdwahrnehmung und tatsächlichen Kompetenzen. Damit können Mitarbeiter zielgerichtet gefördert und weiterentwickelt werden.
- Entwickeln Sie individuelle Maßnahmen zur Personalentwicklung vor allem für weibliche Mitarbeiter, die insbesondere die Selbsteinschätzung und Umsetzung der Leistungsfähigkeiten im betrieblichen Umfeld ermöglichen.

### Infografik

[http://www.iubh-dualesstudium.de/wp-content/uploads/sites/13/2016/07/IUBH\\_Infografik\\_Delveo-Studie\\_IUBH.jpg](http://www.iubh-dualesstudium.de/wp-content/uploads/sites/13/2016/07/IUBH_Infografik_Delveo-Studie_IUBH.jpg)

### Checkliste Delveo-Studie

<http://www.iubh-dualesstudium.de/checkliste-delveo-studie/?repeat=w3tc>

Quelle und weitere Informationen, PM-IUBH, 27.07.2016:

<https://idw-online.de/de/news656891>

<http://www.iubh.de/de/ueber-uns/news-presse/pressemitteilungen.php>

## Neue DÄB-Dokumentation Medical Women on Top: Lediglich zehn Prozent Frauen in Führungspositionen

In einer Dokumentation des Deutschen Ärztinnenbundes, gefördert durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), wurde festgestellt, dass der deutschlandweite Durchschnitt an Frauen in Führungspositionen in der Universitätsmedizin bei zehn Prozent liegt. Oberärztinnen sind bundesweit in der universitären Medizin mit 31 Prozent vertreten.

Der Frauenanteil an Medizinstudierenden ist inzwischen auf 63 Prozent (Stand 2015) angestiegen, dass aber nur sehr wenig Frauen auf Lehrstühlen, in Klinikdirektionen oder Abteilungsleitungen landen, ist einer breiten Öffentlichkeit bisher kaum bekannt.

Prof. Dr. med. Gabriele Kaczmarczyk, Vizepräsidentin des Deutschen Ärztinnenbundes e.V. verfolgt mit der Dokumentation, deren Erstellung sie geleitet hat, die Absicht, den geringen Frauenanteil in den wichtigsten Fächern der klinischen Medizin nachhaltig zu erhöhen. Sie stellt fest: „Ein weiterhin geringer Anstieg in den Führungspositionen wird erst nach Jahrzehnten zu einem ausgeglichenen Verhältnis von Männern und Frauen führen. Eine Quote in diesem Bereich ist daher zwingend notwendig“. Prof. Kaczmarczyk regt darüber hinaus an, dem geringen Frauenanteil durch weitere detailliertere Untersuchungen nachzugehen und zu untersuchen, warum fachärztlich qualifizierte Frauen nicht auf Lehrstühle oder in die Funktion der Klinikdirektion kommen und ob es Diskriminierungen gibt. Für Prof. Kaczmarczyk werden die kommenden Jahre zeigen, ob die vielen, zum Teil neu eingerichteten Programme, erfolgreich sein werden. Untersucht wurden alle 34 deutschen staatlichen Universitätskliniken. Dabei wurden insgesamt 1.300 Internetseiten erfasst. Es wurden nur die Fächer berücksichtigt, die an allen 34 Universitätskliniken vertreten und stark in die Krankenversorgung beziehungsweise klinische Diagnostik eingebunden sind.

*Die Ergebnisse im Einzelnen:* In Deutschland sind zehn Prozent Frauen in Führungspositionen vertreten. Dabei gibt es deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Fächern: es gibt eine Frau in der Urologie (drei Prozent) und 29 Frauen in der Pädiatrie (16 Prozent). In den drei Universitätskliniken Greifswald, Homburg und Mannheim gibt es keine Frau auf einem Lehrstuhl. Unterschiede zwischen neuen und alten Bundesländern bestanden nicht. Der prozentuale Anteil von Oberärztinnen liegt bei 31 Prozent. Dabei sind „starke Fächer“ Frauenheilkunde und die Dermatologie, „schwache Fächer“ die Chirurgie und erneut die Urologie. Bemerkenswert ist, dass in den neuen Bundesländern durchschnittlich mehr Oberärztinnen arbeiten als in den alten Bundesländern. In der gesamten Professorenschaft inklusive der mittleren Leitungsebene, der Oberärzte und Oberärztinnen sind habilitierte Frauen lediglich zu 16 Prozent vertreten.

### Downloads:

Dokumentation: Medical Women on Top (pdf-Datei, 157 KB):

<http://www.aerztinnenbund.de/downloads/4/WoT.pdf>

### Mehr zum Thema:

<http://www.aerztinnenbund.de/Pressemitteilungen.0.108.1.html>

### Der Deutsche Ärztinnenbund unterstützt die Forderung nach einer Quote!

### Bitte informieren Sie sich über:

<http://www.pro-quote-medizin.de>

### Pressestimme:

#### Nur jeder 10. Top-Posten ist weiblich besetzt

*Mehr als jeder zweite Studienplatz in der Medizin ist heute von Frauen besetzt – doch in den Chefetagen der Unikliniken ist es nur jeder zehnte Posten. Eine aktuelle Studie des Ärztinnenbundes zeigt, wo es besonders hapert. Ein Beitrag von Christiane Badenber auf arztezeitung.de.*

[http://www.aerztezeitung.de/politik\\_gesellschaft/gp\\_specials/frauen-in-der-medizin/article/914982/unikliniken-nur-jeder-zehnte-top-posten-weiblich-besetzt.html](http://www.aerztezeitung.de/politik_gesellschaft/gp_specials/frauen-in-der-medizin/article/914982/unikliniken-nur-jeder-zehnte-top-posten-weiblich-besetzt.html)

## Frauen in Kultur und Medien

Kulturstaatsministerin **Monika Grütters MdB** hat am 28. Juni im Bundeskanzleramt die Studie „Frauen in Kultur und Medien. Ein Überblick über aktuelle Tendenzen, Entwicklungen und Lösungsvorschläge“ des Deutschen Kulturrates vorgestellt.

In der Studie wird für einen Zeitraum von über zwanzig Jahren untersucht, wie es um die Geschlechtergerechtigkeit im Kultur- und Medienbereich bestellt ist. Dabei wird sowohl die Ausbildungssituation, die Präsenz von Frauen in Führungsetagen von Kultureinrichtungen, die Partizipation von Frauen an der individuellen Künstlerinnen- und Künstlerförderung und anderes mehr über einen Zeitraum von 20 Jahren in den Blick genommen.

Ein *zentrales Ergebnis der Studie* ist, dass trotz stärkerer Präsenz von Frauen in einigen Bereichen von Geschlechtergerechtigkeit nicht die Rede sein kann. Das gilt gleichermaßen für Kulturverbände. Kulturstaatsministerin Monika Grütters MdB kündigte als erste Maßnahme die Einrichtung eines Runden Tisches an, der Ideen entwickeln soll, wie die Chancengerechtigkeit im Kultur- und Medienbereich verbessert werden kann.

Der Geschäftsführer des Deutschen Kulturrates, **Olaf Zimmermann**, sagte: „Die Studie macht greifbar, wie es um die Geschlechtergerechtigkeit im Kultur- und Medienbereich bestellt ist. Ich selbst habe mir so gravierende Unterschiede beispielsweise mit Blick auf das Einkommen freiberuflicher Künstlerinnen und Künstler nicht vorstellen können. Der Gender Pay Gap beträgt im Kulturbereich erschreckende 24 Prozent. Die Erstellung der Studie ist nur der erste Schritt. Ich freue mich sehr, dass Kulturstaatsministerin Monika Grütters gestern Abend angekündigt hat, als erste Reaktion auf die Ergebnisse der Studie einen Runden Tisch zum Thema Geschlechtergerechtigkeit einzurichten, an dem Lösungsvorschläge diskutiert werden sollen. Auch der Deutsche Kulturrat wird sich mit den Ergebnissen intensiv befassen und Empfehlungen für mehr Geschlechtergerechtigkeit im Kultur- und Medienbetrieb erarbeiten. Das Eintreten

für Gleichstellung im Kultur- und Medienbereich ist kein Gefallen, der Frauen getan wird, sondern verfassungsrechtlich geboten. Wir werden nicht lamentieren, sondern konkrete Massnahmen für mehr Geschlechtergerechtigkeit erarbeiten und dann schnell umsetzen.“

Quelle, PM-Kulturrat, 29.6.2016:

<https://www.kulturrat.de/pressemitteilung/gender-pay-gap/>

Studie:

<https://www.kulturrat.de/publikationen/frauen-in-kultur-und-medien/>

Pressestimmen im Themenfeld:

„Die Hälfte unserer Chefs sind Frauen“.

*Rainer Esser ist Chef des Zeit Verlags und Gründungsmitglied der Initiative Chefsache, die sich zum Ziel gesetzt hat, die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu fördern. Nach einem Jahr zieht er eine positive Bilanz und fragt sich zugleich, warum sich andere Medienhäuser nicht für das Projekt interessieren. Ein Beitrag von Eva-Maria Schmidt auf horizon.net.*

<http://www.horizont.net/medien/nachrichten/Zeit-Boss-Rainer-Esser-im-Interview-Die-Haelfte-unserer-Chefs-sind-Frauen-141482>

Wie geschlechtergerecht sind wir heute in den Medien?

*Frauen schreiben die Nachrichten, reden übers Wetter und auch über Fußball. Gleichberechtigung in den Medien? Leider nicht wirklich: Von Print über Hörfunk zu TV und Netz herrschen in den meisten Chefredaktionen immer noch Männer. Ein Beitrag von Barbara Streidl auf br.de.*

<http://www.br.de/radio/bayern2/sendungen/zuendfunk/kolumnen-sendungen/generator/wie-geschlechtergerecht-sind-wir-heute-in-den-medien-100.html>

Zeit Online-Redakteurin Tina Groll: Jede Position lässt sich in Teilzeit ausüben

*„Kann eine Redaktion in Teilzeit geführt werden?“, hatte kress.de-Chefredakteur Büleüd Üruk gefragt. „Präsentismus und Langzeitarbeitskultur braucht der Journalismus nicht. Sondern Flexibilität, Kreativität, Innovationen und gute Geschichten – und außerordentlich gute Führungskräfte. Es ist daher an der Zeit, dass sich Redaktionen für*

*flexible Arbeitszeitmodelle öffnen“, meint Tina Groll, die bei Zeit Online das Ressort Karriere verantwortet.*

<https://kress.de/news/detail/beitrag/135554-zeit-online-redakteurin-tina-groll-jede-position-lasst-sich-in-teilzeit-ausueben.html>

## Gelebte Gleichstellung in einer sich verändernden Gesellschaft

Beschlüsse der 26. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK).

Unter dem Vorsitz von Niedersachsens Sozial- und Gleichstellungsministerin **Cornelia Rundt** fand am 15. und 16. Juni 2016 die 26. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister sowie -senatorinnen und -senatoren der Länder in Hannover statt.

Die Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister sowie -senatorinnen und -senatoren haben sich in ihrem Leittrag mit den Vorstellungen der jungen Generation für ihre geschlechtergerechte Zukunft und mit jungen Feministinnen befasst. Ministerin Cornelia Rundt: „Die Frauen- und Gleichstellungspolitik in Deutschland aktiv und modern zu gestalten, ist ein ausgesprochen aktuelles und gesellschaftlich drängendes Thema. Auch mit Blick auf die Zuwanderung muss unser Handeln mit unseren Wertvorstellungen übereinstimmen. Wir müssen beweisen, dass wir die Gleichstellung der Geschlechter in Deutschland auch leben.“ Gemeinsam mit ihren Länderkolleginnen und -kollegen hat die Ministerin und Konferenzvorsitzende auch diskutiert, wie die Gleichstellung auch im Hinblick auf die zugewanderten Frauen weiter vorangebracht werden kann.

„Die Zuwanderung stellt uns alle vor neue Aufgaben. In der Frauen- und Gleichstellungspolitik in Deutschland heißt das vor allem: Die Menschen, die zu uns gekommen sind, müssen von Anfang an spüren, dass in unserem Land die Geschlechter

gleichberechtigt sind. Es ist deshalb wichtig, den Wert der Gleichstellung zu betonen – es ist aber genauso wichtig, bei den konkreten Maßnahmen zur Integration dafür zu sorgen, dass Frauen ihre Potentiale entfalten und dass sie gewaltfrei leben können. Nur so können wir den wichtigen Wert der Gleichstellung glaubhaft vermitteln.“ Die Ministerin unterstreicht: „Diese Schwerpunkte lassen sich nicht isoliert voneinander betrachten. Sie bieten sich vielmehr geradezu an, jetzt in den gesellschaftlichen Diskurs einzugehen, um die Menschen stärker für die Belange aller Frauen zu sensibilisieren und die Chancen, die sich für Deutschland als Einwanderungsland ergeben, aktiv für die Gleichstellung zu nutzen!“

*Die Konferenzschwerpunkte in der Übersicht:*

- Gleichstellung der jungen Generation
- Gleichstellung und Migration
- Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland

*Dritte Veröffentlichung in diesem Jahr geplant mit umfangreichen Daten zur Beteiligung von Frauen und Männern an politischen Ämtern und im Erwerbsleben sowie zu ihrer sozialen Lage und zum Schulerfolg von Mädchen und Jungen.*

- Geschlechtersensible Bildung
- Betreuung und Beratung für gewaltbetroffene Frauen und deren Kinder
- Verschärfung des Sexualstrafrechts

Zum Abschluss der diesjährigen GFMK hat die Thüringer Frauenministerin **Heike Werner** angekündigt, dass sie die Alterssicherung von Frauen zu einem Schwerpunkt der Konferenz im nächsten Jahr machen möchte. Die Ministerin Werner formulierte zwei Aufgaben, die für eine auskömmliche Alterssicherung von Frauen zu lösen sind: „Erstens müssen wir für diejenigen Frauen, die weite Strecken ihres Erwerbslebens noch vor sich haben, die Voraussetzungen schaffen, dass sie ausreichend eigenständige Rentenansprüche aufbauen können. Hierzu zählen familienfreundlichere Arbeitszeiten, ein besseres Rückkehrrecht nach Erziehungszeiten,

die wirksame Durchsetzung der Entgeltgleichheit, die Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und vieles mehr!"

Die zweite zu lösende Aufgabe sieht Werner in der frauenfreundlicheren Gestaltung des Rentensystems. Die bestehenden Regelungen zu Anerkennung von Erziehungszeiten greifen nach Auffassung von Werner zu kurz. Außerdem berücksichtigt das Rentensystem gegenwärtig nicht ausreichend die spezifisch weiblichen Erwerbsverläufe. Unerlässlich ist Werner zufolge auch eine höhere Bewertung niedriger Einkommen im Rentensystem. „Frauen arbeiten mehrheitlich in Branchen mit vergleichsweise niedrigen Löhnen und sie arbeiten häufiger als Männer im Niedriglohnsektor. Die Folge sind niedrigere Renten. Hier brauchen wir dringend einen Korrekturfaktor in der Rentenberechnung“, so Werner.

*Weitere Informationen zu den Beschlüssen und Schwerpunkten:*

[http://www.ms.niedersachsen.de/startseite/aktuelles/berichte\\_und\\_projekte/26-konferenz-der-gleichstellungs--und-frauenministerinnen-und--minister-sowie--senatorinnen-und--senatoren-der-laender-144602.html](http://www.ms.niedersachsen.de/startseite/aktuelles/berichte_und_projekte/26-konferenz-der-gleichstellungs--und-frauenministerinnen-und--minister-sowie--senatorinnen-und--senatoren-der-laender-144602.html)

## Arbeitszeit und Arbeitsmarkt

### Erfolgreiche Führung in Vollzeit und Teilzeit?

Ein Team leiten, und zwar in Teilzeit? Für viele Führungskräfte und Personalverantwortliche undenkbar. Wie sollen sie die Menge an Führungsaufgaben in reduzierter Arbeitszeit erfolgreich verantworten? Dennoch ist der Wunsch nach mehr Flexibilität im Arbeitsalltag mittlerweile auch in den Chefetagen angekommen.

Dies belegen erste publizierte Studienergebnisse des Projektes „Führung in reduzierter Arbeitszeit“ (FIRA) der Universität Trier. Die deutliche Mehrheit der Führungskräfte sieht einen hohen Bedarf an flexiblen Arbeitszeitmodellen und damit auch einen klaren Vorteil für Unternehmen und ihre Mitarbeiter. Nun wollen die ForscherInnen die Modelle vergleichen.

Nach diesen ersten allgemeinen Studienergebnissen zum Bedarf, Risiken und Chancen von FIRA, analysiert und vergleicht die Projektgruppe FIRA unter der Leitung von Prof. Dr. Thomas Ellwart nun konkrete Führungsmodelle in reduzierter Arbeitszeit und Vollzeit. Wer ist zufriedener, Vollzeit- oder Teilzeit-Führungskräfte? Welchen Einfluss hat Teilzeitführung auf das Rollenverständnis und die Identität als Führungskraft? Führt FIRA durch die kürzere Arbeitszeit zu einer größeren Belastung und in dessen Folge zu mehr Stress? Berichten Führungskräfte in Teilzeit tatsächlich von einer besseren Work-Life-Balance?

In einer 15-minütigen Onlinebefragung möchte das Projektteam FIRA diesen Fragen nachgehen und sucht Vollzeitführungskräfte sowie Führungskräfte in reduzierter Arbeitszeit/Teilzeit für die Teilnahme an dieser Studie. Der Zugang zur Umfrage FIRA steht auf der Webseite der Abteilung Wirtschaftspsychologie unter

<http://www.wip.uni-trier.de>

zur Verfügung. Teilnehmer und Teilnehmerinnen erhalten bei Interesse aktuelle Studienergebnisse sowie die Möglichkeit, an einer Gutscheinverlosung teilzunehmen.

Kontakt: Projekt FIRA, Universität Trier/Abteilung Wirtschaftspsychologie, Prof. Dr. Thomas Ellwart, E-Mail: [fira@uni-trier.de](mailto:fira@uni-trier.de)

*Quelle: PM-Universität Trier, 29.06.2016:*

[https://www.uni-trier.de/index.php?id=14187&no\\_cache=1&L=0&tt\\_news%5Btt\\_news%5D=20880&tcHash=dd0aa0166cfa36c14d5267cd8df9851d](https://www.uni-trier.de/index.php?id=14187&no_cache=1&L=0&tt_news%5Btt_news%5D=20880&tcHash=dd0aa0166cfa36c14d5267cd8df9851d)

## Arbeitszeitrealitäten und Arbeitszeitwünsche in Deutschland

In der Reihe Discussion Papers (Nr. 1597) des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung, DIW Berlin, ist die Publikation „Arbeitszeitrealitäten und Arbeitszeitwünsche in Deutschland – Methodische Unterschiede ihrer Erfassung im SOEP und Mikrozensus“ von Elke Holst und Julia Bringmann aktuell erschienen.

### Abstract:

„Die Debatte um Arbeitszeiten und deren Regulierung wird in der deutschen Öffentlichkeit erneut geführt. Empirische Grundlage sind dabei häufig Studien auf Basis des Mikrozensus oder des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP), die teilweise erhebliche Unterschiede in ihren Ergebnissen aufweisen (Rengers 2015, Holst/Wieber 2014).

In dem vorliegenden Beitrag wird den Ursachen für diese Unterschiede nachgegangen. Eine Anpassung der SOEP-Daten an die Struktur der Beschäftigtengruppen des Mikrozensus und den Definitionen und Abgrenzungen von Rengers (2015) führt nur teilweise zu einer Annäherung der Ergebnisse. Erst Berechnungen zu „potenziellen“ Auswirkungen von Unterschieden in den Erhebungsinstrumenten geben entscheidende Hinweise. So kommen wir zu der Einschätzung, dass mit dem Mikrozensus der Anteil der Überbeschäftigten und damit einhergehend der Anteil der Erwerbstätigen mit Arbeitszeitdiskrepanzen insgesamt eher unterschätzt wird. Im SOEP werden die Arbeitszeitwünsche bezogen auf Nebenerwerbstätigkeit nicht spezifisch erfasst. In welchem Maße dies die Arbeitszeitdiskrepanzen beeinflusst, bleibt noch offen. Die Ergebnisse auf Basis des SOEP dürften eher eine Obergrenze darstellen. In beiden Surveys ist beiden Fragen zur gewünschten Arbeitszeit zudem noch zu klären, (1) inwieweit die Aufforderung zur Verdienstanpassung überlesen oder sogar missverstanden wird, (2) inwieweit auch zukünftige Zeiträume bei der Beantwortung mitgedacht und (3) inwiefern vereinbarte oder tatsächliche Arbeitszeit als Ankerpunkte gewählt werden.“

### Download:

[http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.540472.de/dp1597.pdf](http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.540472.de/dp1597.pdf)

## Kürzer oder längerer arbeiten – nicht einmal die Hälfte der Beschäftigten kann Arbeitszeitwünsche verwirklichen

Millionen Beschäftigte würden gern kürzer oder länger arbeiten als ihre momentane Arbeitszeit vorsieht. Doch nur einer Minderheit gelingt es, diesen Wunsch umzusetzen, zeigt eine aktuelle Studie.

Gut die Hälfte der Beschäftigten ist mit ihrer aktuellen Wochenarbeitszeit unzufrieden. Das geht aus der Untersuchung einer Forschungsgruppe um den Arbeitszeitexperten **Dr. Hartmut Seifert**, Senior Research Fellow im Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung, hervor\*. Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler haben im Rahmen eines von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Forschungsprojekts Daten des Sozio-oekonomischen Panels der Jahre 2011 bis 2014 ausgewertet. In jedem Beobachtungsjahr wurden mehr als 10.000 Beschäftigte befragt; die Ergebnisse sind repräsentativ für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland.

– Kürzer arbeiten würden am liebsten rund 40 Prozent der Befragten in allen Beobachtungsjahren, wobei nur die gezählt wurden, deren Wunscharbeitszeiten um mehr als fünf Wochenstunden von den tatsächlichen Büro- oder Fabrikstunden abweichen (siehe auch die Infografik; Link unten). Darunter sind besonders viele Beschäftigte, meist Männer, die über 40 Stunden pro Woche arbeiten. Die Beschäftigten wären bereit, für eine Arbeitszeitreduzierung entsprechend auf Einkommen zu verzichten.

- Länger arbeiten würden gern 12 Prozent. Dies sind überwiegend Frauen, die bisher nur 20 Stunden in der Woche oder weniger berufstätig sind. Gezählt wurden wiederum nur Beschäftigte, bei denen Wunsch und Wirklichkeit um mindestens fünf Wochenstunden auseinanderliegen.

- Unabhängig vom Geschlecht am ehesten zufrieden mit ihrem zeitlichen Pensum sind Beschäftigte mit 34 bis 40 Stunden. Zwei Drittel von ihnen wollen gar keine Veränderung oder würden sich mit einer Anpassung von bis zu fünf Stunden pro Woche begnügen.

Diese Befunde bestätigen grundsätzlich die Ergebnisse früherer Untersuchungen. Neu ist, dass sich mit den gewählten Daten auch ermitteln lässt, inwieweit es Beschäftigten gelingt, ihre Arbeitszeitwünsche zu realisieren. Das kann grundsätzlich auf unterschiedlichen Wegen gelingen: Durch Veränderung der Arbeitszeit auf der bestehenden Stelle, durch einen Jobwechsel innerhalb des Betriebes oder durch Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber. Betrachtet man diejenigen, die 2011 angegeben haben, gern deutlich kürzer arbeiten zu wollen, zeigt sich: Bis 2014 ist es nur rund 40 Prozent von ihnen gelungen, die tatsächliche Arbeitszeit um mindestens drei Stunden zu reduzieren. Von denen, die im Jahr 2011 eine Verlängerung anstrebten, konnten 44 Prozent ihren Wunsch bis 2014 umsetzen oder ihre Arbeitszeit wenigstens um drei Stunden aufstocken. Diese relativ geringen Quoten zeigen nach Auffassung der Forschungsgruppe, dass gesetzliche oder tarifliche Regelungen zu Wahlarbeitszeiten dringend nötig sind. Alle Beschäftigte sollten verbriefte Ansprüche erhalten, die Arbeitszeiten nach ihren persönlichen Lebensbedingungen zu gestalten und bei Bedarf auch wieder zu ändern, schreiben die Forscher in den WSI-Mitteilungen.

.....  
Hartmut Seifert, Elke Holst, Wenzel Matiaske,  
Verena Tobsch:

### **Arbeitszeitwünsche und ihre kurzfristige Realisierung**

In: WSI-Mitteilungen, Heft 4/2016. Download:

<http://media.boeckler.de/Sites/A/Online-Archiv/19052>

Infografik zum Download im Böckler Impuls 12/2016:

[http://www.boeckler.de/hbs\\_showpicture.htm?id=66291&tchunk=1](http://www.boeckler.de/hbs_showpicture.htm?id=66291&tchunk=1)

Quelle, PM-Hans Böckler Stiftung, 26.7.2016:

[http://www.boeckler.de/14\\_66591.htm](http://www.boeckler.de/14_66591.htm)

*Pressestimme:*

**Verwirrende Studien - Wie viel Arbeit soll es denn sein?** Ein Beitrag von Verena Töpfer auf Spiegel online.de.

<http://www.spiegel.de/karriere/berufsleben/arbeitszeit-wie-viele-wochenstunden-wollen-wir-denn-jetzt-arbeiten-a-1104838.html>

*Bitte lesen Sie auch:*

### **Duo an der Spitze**

*Geteilte Arbeit, doppeltes Engagement: Jobsharing bringt viele Vorzüge, ist aber in Führungsetagen der deutschen Wissenschaft kaum zu finden. Vorherrschend scheint, allein Einzelleistungen zu zählen. Dabei gibt es vor allem unter jüngeren Forschern ein starkes Interesse an dem Modell. Ein Beitrag von Mareike Knoke auf duz.de.*

<http://www.duz.de/duz-magazin/2016/06/duo-an-der-spitze/380>

## ..... Soziales Umfeld beeinflusst Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen

Die Beschäftigungslücke zwischen Männern und Frauen ist in den meisten Ländern noch nicht geschlossen. Zwar befinden sich die Frauen in vielen hochentwickelten Volkswirtschaften auf der Überholspur was ihr Bildungsniveau angeht, aber mangelnde Kinderbetreuungs- und Teilzeitangebote hemmen nach wie vor die Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen.

Zudem sorgen soziale und kulturelle Einflüsse dafür, dass selbst hochqualifizierte Frauen oft dem Arbeitsmarkt gar nicht oder nur stark eingeschränkt zur Verfügung stehen. Zuletzt hat sich der

Aufholprozess bei der weiblichen Erwerbsbeteiligung sogar wieder verlangsamt.

Vor dem Hintergrund der demografischen Veränderungen, die in den meisten Industrienationen zu einer Schrumpfung der Erwerbsbevölkerung führen werden, sind Strategien zur weiteren Aktivierung von Frauen von großer Bedeutung. Ihr Erfolg wird dabei in doppelter Hinsicht von institutionellen Gegebenheiten wie flexiblen Arbeitszeiten oder ausgebauter Kinderbetreuung abhängen. Neben der unmittelbaren Wirkung auf das Erwerbsverhalten beeinflussen institutionelle Reformen indirekt auch das jeweilige soziale Umfeld, indem dort der Anteil der berufstätigen Frauen zu- oder abnimmt. Wie stark dieses Umfeld auf die Erwerbsentscheidungen von Frauen einwirkt, verdeutlichen zwei kürzlich erschienene IZA Discussion Papers.

Die Studie von **Nuno Mota** (Fannie Mae), **Eleonora Patacchini** (Cornell University & IZA) und **Stuart S. Rosenthal** (Syracuse University) zieht umfangreiche Daten aus den USA heran, die Rückschlüsse auf den ökonomischen Effekt von Vorbildern und Informationsflüssen innerhalb der privaten Netzwerke von Frauen zulassen. Demnach passen sich insbesondere Mütter relativ stark an das Erwerbsverhalten von Frauen aus dem direkten Umfeld an, die Kinder im gleichen Alter haben.

Jede zusätzliche erwerbstätige Mutter im sozialen Umfeld erhöht rein rechnerisch die Wahrscheinlichkeit um 4,5 Prozentpunkte, dass eine bislang nicht berufstätige Mutter auf dem Arbeitsmarkt aktiv wird.

Der gegenteilige Effekt ist offenbar sogar doppelt so groß: Je fehlendem Vorbild in Form einer erwerbstätigen Bekannten oder Freundin verringert sich die Wahrscheinlichkeit selbst einen Job anzunehmen um 9 Prozentpunkte.

Bei Männern sind diese Effekte viel schwächer ausgeprägt. Mit anderen Worten: Eine nachhaltige Politik zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf kann dafür sorgen, dass über den Umweg des sozialen Umfelds eine nochmals verstärkte Arbeitsmarktaktivierung von Frauen gelingt.

Zu ähnlichen Resultaten gelangen auch **Cheti Nicoletti** und **Emma Tominey** (beide Universität New York) und **Kjell G. Salvanes** (NHH Bergen & IZA) in ihrem aktuellen IZA Discussion Paper. Während berufstätige Nachbarinnen der Studie zufolge einen vergleichsweise geringen Einfluss auf die Erwerbsentscheidung von Frauen haben, orientieren sich viele Mütter an Vorbildern in der Verwandtschaft.

So weisen die Autoren für norwegische Mütter nach, dass in den ersten sechs Jahren nach der Geburt des Kindes mit jeder Stunde, die andere Mütter aus dem erweiterten familiären Umfeld pro Woche mehr arbeiten, auch die eigene Arbeitszeit um eine halbe Stunde zunimmt. Diese Effekte lassen sich auch nach der Geburt des zweiten Kindes noch beobachten und unterstreichen damit den Einfluss sozialer und kultureller Normen auf das Erwerbsverhalten von Frauen. Mütter mit Universitätsabschluss lassen sich den Analysen der Autoren zufolge weniger stark von ihrem Umfeld beeinflussen, während der Effekt bei weniger gebildeten Frauen besonders stark ausgeprägt zu sein scheint.

Beide Studien zeigen, welche Synergieeffekte einzelne Maßnahmen zur Förderung der Arbeitsmarktteiligung von Frauen entfalten können. Politikmaßnahmen, wie etwa ein weiterer Ausbau flexibler Kinderbetreuungsangebote, werden sich aufgrund des „sozialen Multiplikators“ mit doppeltem Effekt auf das Erwerbsverhalten der Mütter auswirken.

*Die Studien zum Download:*

**Neighborhood Effects, Peer Classification, and the Decision of Women to Work**  
<http://ftp.iza.org/dp9985.pdf>

**The Family Peer Effect on Mothers' Labour Supply**  
<http://ftp.iza.org/dp9927.pdf>

*Quelle:*

<http://newsroom.iza.org/de/2016/08/04/soziales-umfeld-beeinflusst-arbeitsmarktteiligung-von-frauen/>

## Equal Pay

### Umfrage: Staat soll Frauen zu gleichen Löhnen verhelfen

Die überragende Mehrheit der Deutschen sieht den Staat in der Pflicht, für gleiche Löhne zwischen Mann und Frau zu sorgen. 87 Prozent sagten einer Anfang Juli vorgestellten Studie der *Friedrich-Ebert-Stiftung (FES)* zufolge, der Staat solle sicherstellen, dass Frauen und Männer für gleiche Arbeit das Gleiche verdienen.

Das Ergebnis ist Teil einer umfassenden FES-Untersuchung zur Zukunft des Wohlfahrtsstaates – sie basiert auf einer repräsentativen Umfrage durch TNS Infratest bei 2.000 Wahlberechtigten. Demnach befürworten die Menschen die Sozialsysteme grundsätzlich weiterhin, allerdings wächst die Sorge über die zunehmende soziale Ungleichheit: 82 Prozent sehen sie als zu groß an, 76 Prozent befürchten gar, das wirke sich negativ auf die wirtschaftliche Entwicklung aus.

Folgerichtig wollen die meisten Menschen den Sozialstaat weiter ausbauen. So

- fordert ein Großteil mehr Ausgaben bei Gesundheit (66 Prozent), in der Altersversorgung (67 Prozent), für Kitas (80 Prozent) und Schulen (91 Prozent),
- befürworten mehr als vier Fünftel eine kostenlose Betreuung von Kleinkindern in Kindertagesstätten (82 Prozent), und sprechen sich für ein generell stärkeres Engagement des Staates für Familien aus (91 Prozent),
- und halten mehr als zwei Drittel höhere Steuern auf Vermögen für richtig (68 Prozent), um die Aufgaben des Wohlfahrtsstaates zu finanzieren. Höhere Sozialabgaben aber wollen die wenigsten, dasselbe gilt für eine generell höhere Einkommensteuer (nur 25 Prozent Zustimmung). Vielmehr sind 83 Prozent dafür, untere und mittlere Einkommen zu entlasten.

**Bundesfrauenministerin Schwesig**, die die Studie Anfang Juli vorstellte, machte deutlich: „Die Bevölkerung ist schon viel weiter, als Teile der Politik und der Wirtschaft wahrhaben wollen: Fast 90 Prozent der Frauen und Männer sagen: Der Staat muss hier handeln. Es gibt verschiedene Ursachen für die Lohnlücke – und hier müssen wir ansetzen: Transparenz bei den Löhnen, es muss leichter werden Beruf und Familie zu vereinbaren. Wenn Mütter und Väter gemeinsam Zeit für die Familie haben, werden es nicht mehr so oft die Frauen sein, die im Beruf zurückstecken. Ein Rückkehrrecht von Teilzeit auf Vollzeit muss kommen und auch brauchen wir einen Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung für Schulkinder. Und schließlich müssen Berufe, in denen überwiegend Frauen arbeiten, aufgewertet werden. All das trägt dazu bei, die Lohnlücke zu schließen. Ein klarer Auftrag an die Politik, hier für Gerechtigkeit zu sorgen.“ „Die Ergebnisse zeigen: Die Menschen wünschen sich einen starken, effizienten und innovativen Wohlfahrtsstaat“, sagt **André Gärber**, Abteilungsleiter Wirtschafts- und Sozialpolitik der FES. „Die Sorge um die wachsende Ungleichheit und ihre negativen Auswirkungen auf die wirtschaftliche Entwicklung fordert die Politik heraus. Will sie den Trend umkehren, sind eine Reihe an Maßnahmen nötig: stärkere Tarifbindung, das Stopfen von Steuer-Schlupflöchern, eine angemessene Besteuerung von leistungslosem Einkommen, mehr Investitionen in Bildung sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.“ „Die Studie überrascht mehrfach: Denn über alle Schichten und politischen Präferenzen hinweg fordern die Menschen weniger Ungleichheit, befürworten sie die Säulen des Wohlfahrtsstaates sowie gleiche Rechte für Mann und Frau“, so **Nico Siegel** von TNS-Infratest. „Diese breite Einigkeit hätten wir so nicht erwartet.“

*Die Studie erscheint im Rahmen des Projekts „Gute Gesellschaft – Soziale Demokratie #2017plus“ der Friedrich-Ebert-Stiftung, in dessen Mittelpunkt das Thema Ungleichheit und Wachstum steht:*

<http://www.fes.de/de/gute-gesellschaft-soziale-demokratie-2017plus/ungleichheit/>

*Quelle und Hinweis zum Download der Studie:*  
<https://www.fes.de/de/presse/aktuelle-pressehinweise/umfrage-staat-soll-frauen-zu-gleichen-loehnen-verhelfen/>

## Gender Pay Gap: Statistische „Bereinigung“ kann in die Irre führen

Bei der Entgeltgleichheit gehört Deutschland zu den Schlusslichtern in der EU: Der Gender Pay Gap – also der Unterschied zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenlöhnen von Männern und Frauen – beträgt hierzulande rund 21 Prozent. Das arbeitgebernahe Institut der deutschen Wirtschaft (IW) sieht dennoch keinen Handlungsbedarf: Schließlich sei die auf Basis von statistischen Analysen „bereinigte“ Lohnlücke erheblich kleiner. Für Dr. Christina Klenner ist diese Argumentation irreführend. Denn auch hinter dem „erklärten“ Teil des Gender Pay Gap verbirgt sich zum Teil Diskriminierung, analysiert die Genderforscherin am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung.

Die Entgeltungleichheit zwischen den Geschlechtern statistisch in verschiedene Komponenten zu zerlegen sei grundsätzlich durchaus sinnvoll, so Klenner. Denn um Strategien für mehr Lohngerechtigkeit zu entwickeln, müsse man die Ursachen kennen. Zu den entscheidenden Faktoren gehören laut Berechnungen des Statistischen Bundesamts für das Jahr 2010 Unterschiede zwischen Männern und Frauen bei Beruf und Branche, Führungspositionen und Qualifikation sowie dem Beschäftigungsumfang. Wenn man diese Faktoren berücksichtigt, bleibt ein „unerklärter“ Rest von sieben Prozent. Das IW hat zusätzlich Erwerbsunterbrechungen herausgerechnet und kommt so für das Jahr 2013 auf einen Wert von nur noch 3,8 Prozent. Die IW-Forscher ziehen aus ihren Simulationsrechnungen den Schluss, dass Lohndiskriminierung kein nennenswertes Problem darstellt. Schließlich seien Entscheidungen über Karriere und Familie rein privat.

Die WSI-Expertin kritisiert diese Deutung: Den Gender Pay Gap „kleinzurechnen“ beseitigt nicht die Benachteiligung von Frauen. Denn dass sich Faktoren für die Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern statistisch isolieren ließen, heiße keineswegs, dass sie damit „gerechtfertigt“ seien.

Vielmehr beruhten auch die statistisch „erklärten“ Differenzen zu wesentlichen Teilen auf einer Benachteiligung von Frauen im Betrieb, auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft. Wenn etwa frauendominierte Tätigkeiten weniger geschätzt und schlechter bezahlt werden, sei es unangemessen, das Ausmaß der Diskriminierung einfach um den Einfluss von Beruf und Branche zu bereinigen. Auch zu niedrige Eingruppierungen von Frauen können einen Teil der Lohnlücke ausmachen. Beim Beschäftigungsumfang sind ebenfalls gesellschaftliche Zwänge wirksam, zeigen Untersuchungen auf die sich Klenner bezieht: Dass Frauen wesentlich häufiger als Männer Teilzeit arbeiten und die Erwerbstätigkeit unterbrechen, hängt unter anderem mit traditionellen Vorstellungen von der Arbeitsteilung in Partnerschaften und mit unzureichenden Betreuungsangeboten für Kinder zusammen. Dabei führe die Ungleichheit zu noch mehr Ungleichheit: Weil Frauen im Schnitt weniger verdienen, verzichten sie mit Rücksicht auf das Familienbudget eher als die Männer auf Erwerbstätigkeit. Doch die einmal gewählte Teilzeitarbeit erweist sich oft als Sackgasse, weil es kein Recht auf Rückkehr in Vollzeitarbeit gibt. Solche Hintergründe zu ignorieren „widerspricht dem wissenschaftlichen Forschungsstand“, betont die WSI-Forscherin.

Auch der geringe Frauenanteil bei Führungskräften dürfte keineswegs nur auf freie Entscheidungen zurückzuführen sein, sondern auch mit der „gläsernen Decke“ zusammenhängen. Die erschwert Arbeitnehmerinnen den Aufstieg, weil Führungskräfte oft dazu neigen, eher Ihresgleichen zu befördern. Hinzu kommt: Bei Fach- und Führungskräften fällt die Lohnlücke in Deutschland besonders groß aus. „Für Frauen lohnen sich Bildung und Aufstieg vom Entgelt her viel weniger als für ihre männlichen Kollegen“, fasst Klenner die Befunde zusammen.

Grundsätzlich gelte ohnehin, dass Diskriminierung nur im Einzelfall zweifelsfrei nachweisbar ist, so die Forscherin. Ob Arbeitgeber den Grundsatz „gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit“ beherzigen, müsse im konkreten Betrieb durch Vergleiche von Anforderungen und Belastungen geprüft werden. Genau diese Überprüfung solle

das geplante Gesetz zur Lohngerechtigkeit ermöglichen, das Transparenz durch einen individuellen Auskunftsanspruch für Beschäftigte vorsieht.

Dass Transparenz und klare Kriterien generell die beste Methode sind, den Gender-Pay-Gap zu reduzieren, zeigen schließlich auch andere Untersuchungen des WSI: Frauen profitieren besonders deutlich davon, wenn in ihrem Unternehmen nach Tarifvertrag gezahlt wird. Nach Tarif bezahlte weibliche Beschäftigte erhalten gut neun Prozent höhere Stundenlöhne als Frauen mit vergleichbaren Tätigkeiten ohne Tarifvertrag. Bei Männern beträgt der Tarif-Vorsprung knapp sieben Prozent. In Branchen mit hohem Frauenanteil und geringer Tarifbindung fällt der Tarifvorteil für Frauen sogar noch höher aus. Im Einzelhandel beträgt er beispielsweise 17,3 Prozent. Dass weibliche Beschäftigte besonders von Tarifverträgen profitieren, dürfte unter anderem an den verbindlichen Vorgaben zur Eingruppierung in die tariflichen Entgeltgruppen liegen, vermutet das WSI.

Zudem hätten tarifgebundene Betriebe häufiger Betriebsräte als tariflose Firmen. Auch dies sei ein wichtiger Faktor, denn Betriebsräte setzen sich für eine diskriminierungsfreie Lohnstruktur im Unternehmen ein.

Christina Klenner, Susanne Schulz, Sarah Lillemeier:

**Gender Pay Gap – Die geschlechtsspezifische Lohnlücke und ihre Ursachen, Juli 2016:**

Download:

[http://www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_pb\\_7\\_2016.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_pb_7_2016.pdf)

Kontakt: Dr. Christina Klenner, WSI, Expertin für Genderforschung, E-Mail: Christina-Klenner(at)boeckler(dot)de

Quelle: PM-Hans-Böckler-Stiftung, 08.07.2016:

[http://boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/63056\\_66317.htm](http://boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/63056_66317.htm)

## UDE: Weniger Lohn, weil „typisch Frau“? Ungerechtfertigte Lohnlücke

Dass in „typischen Frauenberufen“ weniger verdient wird, ist häufig nicht gerechtfertigt. Darauf deuten erste Ergebnisse eines Forschungsprojektes hin, das die „Blinden Flecken in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gaps“ untersucht. Angesiedelt ist es beim Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen (UDE) in Kooperation mit dem Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung.

„Viele Untersuchungen zu den Verdienstunterschieden zwischen den Geschlechtern suggerieren, dass allenfalls ein kleiner Teil auf Lohndiskriminierung zurückgeht. Der größere Teil ließe sich durch die unterschiedlichen Positionen von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt erklären. Unsere Analysen zeigen jedoch, dass sich auch hier ungerechtfertigte Benachteiligungen verbergen können. Das geplante Gesetzesvorhaben zur Lohngerechtigkeit für Frauen und Männer könnte helfen, diese aufzudecken und zu beseitigen“, so die IAQ-Direktorin Prof. Dr. Ute Klammer.

Blickt man zum Beispiel auf die Anforderungen und Belastungen, lassen sich viele weiblich dominierte Berufe im Gesundheitswesen sehr wohl mit männlich bestimmten technischen Berufen vergleichen. Dennoch liegen die aktuellen Verdienstunterschiede zwischen diesen Berufsgruppen bei 36 Prozent. Ähnlich verhält es sich bei medizinischen Fachberufen und IT-Entwicklern: Trotz vergleichbarer Anforderungen und Belastungen verdienen die Frauen in den größtenteils von ihnen ausgeübten medizinischen Berufen 43 Prozent weniger.

Bei den Analysen zur Bereinigung des Gender Pay Gaps wird berechnet, wie groß die Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern ausfallen würde, wenn es zwischen Frauen und Männern am Arbeitsmarkt keine Unterschiede gäbe. Wenn also

weibliche und männliche Beschäftigte vergleichbar wären hinsichtlich ihrer Qualifikationen, ihres ausgeübten Berufs, ihrer beruflichen Positionierung, ihrer Erwerbsverläufe und ihrer Arbeitszeiten. Grundsätzlich kommen diese Untersuchungen zu dem Ergebnis, dass der bereinigte Gender Pay Gap für Deutschland kleiner ausfällt als der unbereinigte Lohnunterschied. Häufig wird nur der bereinigte Gender Pay Gap als gleichstellungspolitisch relevant betrachtet. „Problematisch sind solche Interpretationen, weil die zur Bereinigung des Gender Pay Gaps herangezogenen Faktoren selbst nicht frei von Diskriminierung sind“, stellt die IAQ-Forscherin Sarah Lillemeier fest. „Der bereinigte Gender Pay Gap kann Ungleichheiten aufgrund des Geschlechts verdecken und fälschlicherweise legitimieren. Dementsprechend ist er gleichstellungspolitisch eine unzureichende Größe“.

Wenn Frauen deshalb weniger verdienen, weil sie häufiger in den schlechter bezahlten Berufen beschäftigt sind, muss dies nicht zwangsläufig legitim sein. Denn dies geht auf die gesellschaftliche Abwertung typisch weiblicher Tätigkeiten zurück, ist also eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, kritisieren die IAQ-Forscherinnen. Bislang ist die Relevanz solcher Erklärungsansätze jedoch noch nicht statistisch geprüft worden. Diese Forschungslücke versucht das aktuelle Forschungsprojekt zumindest teilweise zu schließen.

Kontakt:

Prof. Dr. Ute Klammer, [ute.klammer@uni-due.de](mailto:ute.klammer@uni-due.de)  
Sarah Lillemeier, [sarah.lillemeier@uni-due.de](mailto:sarah.lillemeier@uni-due.de)

Quelle, PM-UNI-DUE, 04.07.2016:

<https://www.uni-due.de/de/presse/meldung.php?id=9460>

## Online-Petition FairPay

*Aufruf:* „Das überfraktionelle Bündnis der Berliner Erklärung geht in die nächste Runde. Gestartet ist es mit dem Ziel, mehr Frauen in die Entscheidungsprozesse der Wirtschaft zu bringen. Mit dem Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen ist der erste große Schritt getan.“

Das nächste Ziel: Entgeltgleichheit. Dafür steht das FairPay-Bündnis ein. Erreicht ist das Ziel, wenn jede und jeder an 365 Tagen im Jahr sagen kann: HEUTE werde ich fair bezahlt. HEUTE bezahle ich fair. Gemeinsam treten die Initiatorinnen dafür ein, alle Ansätze, die zu diesem Ziel führen, im FairPay-Bündnis zu vereinen. Konkret heißt das:

- Transparenz für alle herstellen.
- Verpflichtung, eine festgestellte ungleiche Bezahlung zu beheben.
- Aufwertung sozialer Berufe.

Die Initiatorinnen, Unterzeichnerinnen und Unterzeichner eint der Wille, erneut überparteilich und überfraktionell Mehrheiten für die berechtigten Belange von Frauen zu formieren, um so das Gleichstellungsgebot nach Art. 3 Absatz 2 Satz 2 GG auch auf dem Gehaltszettel umzusetzen.

Gemeinsam gesellschaftliche Kräfte bündeln und Lohngerechtigkeit erreichen: FairPlay ist FairPay!

Auf <http://www.fairpay-heute.de> können Sie das Bündnis unterstützen und unterzeichnen.“

*Unterschriftenliste:*

<http://www.fairpay-heute.de/unterschriftenliste/>

*Initiatorinnen:*

RENA BARGSTEN, Past-Präsidentin EWMD – European Women's Management Development

RENATE KÜNST, MdB, Vorsitzende Ausschuss für Recht und Verbraucherschutz

CORNELIA MÖHRING, MdB, stellv. Fraktionsvorsitzende der LINKEN, Vorsitzende Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

RITA PAWELSKI, ehem. MdB

RAMONA PISAL, Präsidentin djb – Deutscher Juristinnenbund

HENRIKE VON PLATEN, Past-Präsidentin 2010-2016 BPW, Business and Professional Women Germany

DR. CAROLA REIMANN, MdB, stellv. Vorsitzende der SPD-Bundestagsfraktion

BRIGITTE SCHERB, Präsidentin dlw – Deutscher Landfrauenverband

MONIKA SCHULZ-STRELOW, Präsidentin FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte

## Equal Pay WIKI

In diesem Wiki finden Sie Artikel, Informationen, Dokumente und interessante Anregungen zu den Themenkomplexen Entgelt(un)gleichheit, Gender Pay Gap (geschlechtsspezifische Entgeltlücke) sowie zum Equal Pay Day in Deutschland und weltweit.

Diese Informationsplattform ist „Work in Progress“.

Ziel ist es:

- über die Gründe für Entgeltungleichheit aufzuklären und ein Bewusstsein für die Problematik zu schaffen,
- Unterstützern und Unterstützerinnen hilfreiche Informationen zur Verfügung zu stellen,
- eine gemeinschaftliche Plattform für Archivmaterial und Equal Pay-Initiativen weltweit zu etablieren,
- und letztlich die Schließung der geschlechtsspezifischen Lohnlücke voranzutreiben.

<http://www.equalpay.wiki/Hauptseite>

## Familie und Beruf

### „Was junge Frauen wollen“

Was halten junge Frauen eigentlich von der Familien- und Gleichstellungspolitik? Wo sind die Berührungspunkte in ihrem Alltag und wo sehen sie politischen Handlungsbedarf? Diesen Fragen ging Prof. Dr. Carsten Wippermann vom DELTA-Institut für Sozial- und Ökologieforschung im Auftrag des Forum Politik und Gesellschaft der Friedrich-Ebert-Stiftung nach. Dazu wurden Frauen aus allen sozialen Schichten und Milieus in Fokusgruppeninterviews befragt und durch die Ergebnisse einer quantitativ-repräsentativen Untersuchung ergänzt. Die breite Datenbasis bietet neue Einblicke in die Lebensrealitäten und gleichstellungspolitischen Einstellungen von Frauen zwischen 18 bis 40 Jahren.

*Zentrale Ergebnisse der Untersuchung:* Junge Frauen wollen Lohngerechtigkeit, Gleichstellung im Berufsleben sowie eine bessere und kostenlose Kinderbetreuung. Trotz vieler Verbesserungen ist aus Sicht junger Frauen die Gleichstellung der Geschlechter noch lange nicht erreicht: Nur eine von zehn sieht die Gleichstellung von Männern und Frauen voll und ganz realisiert. Mit Blick auf das Kinderkriegen befürchten sie einen Rückfall in traditionelle Geschlechterrollen. Den Hauptgrund sehen die Befragten in der fehlenden Lohngerechtigkeit. Außerdem beklagen sie eine mangelnde Familienfreundlichkeit und fordern mehr Flexibilität bei den Arbeitszeiten. Mehrheitlich streben junge Frauen ab 30 Jahren eine Arbeitszeit zwischen 30 und 35 Stunden an. Junge Frauen fordern aber auch mehr Unterstützung für Mütter und Familien. Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern, sehen sie großen Bedarf für Investitionen in den weiteren Ausbau der Kinderbetreuung. Sie fordern: kostenlose Kita-Plätze und flexiblere Betreuungszeiten (auch zu Randzeiten). „Im Bereich der Kinderbetreuung braucht es weitere Investitionen. Es ist eine Investition in die

Zukunft, die sich auch ökonomisch rechnen wird. Für viele junge Frauen stellen die zum Teil hohen Kosten und die noch zu unflexiblen Betreuungsangebote mit Blick auf ein stärkeres berufliches Engagement ein erhebliches Hemmnis dar", betont **Dr. Stefanie Elies**, Leiterin des Forum Politik und Gesellschaft der Friedrich-Ebert-Stiftung.

Der Autor der Studie Carsten Wippermann, Professor für Soziologie, Leiter des DELTA-Instituts und Mitglied der Sachverständigenkommission des Zweiten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung betont den Zusammenhang zwischen fehlender Lohngerechtigkeit und der Zurückhaltung vieler junger Frauen beim Thema Kinderkriegen: „Deshalb gehen junge Frauen mit gehobener Berufsqualifikation und beruflichen Ambitionen das Thema ‚Kinder bekommen‘ sehr reserviert an. Sie wollen Familie, aber sie schieben den Zeitpunkt der Familiengründung nach hinten, um nicht in die Falle von Retraditionalisierung, Teilzeitarbeit und finanzieller Abhängigkeit vom Partner zu geraten.“

Das Thema Kinder ist für viele junge Frauen nicht mehr selbstverständlich, sondern sorgenbehaftet.“

Dr. Stefanie Elies sieht hier einen klaren politischen Handlungsbedarf: „Das Thema Lohngerechtigkeit ist bei jungen Frauen sehr präsent. Es handelt sich um eine soziale Ungerechtigkeit, die keineswegs nur ein privates Problem ist. Die Politik muss die Frauen hier unterstützen. Das von Manuela Schwesig eingebrachte Gesetzesvorhaben zur Förderung der Lohngerechtigkeit von Frauen und Männern, wäre ohne Zweifel ein wichtiger Schritt und würde mehr Transparenz bei den Entgelten schaffen.“

*Download der Studie:*

<http://library.fes.de/pdf-files/dialog/12633.pdf>

Ansprechpartner: **Jonathan Menge**, Referent für Familien- und Geschlechterpolitik, Forum Politik und Gesellschaft, Friedrich-Ebert-Stiftung, E-Mail: [jonathan.menge\(at\)fes.de](mailto:jonathan.menge(at)fes.de)

*Quelle: PM-WSI, 07.07.2016:*

<https://www.fes.de/de/presse/aktuelle-pressehinweise/was-junge-frauen-wollen/>

*Pressestimmen:*

### Gute Gründe gegen Kinder

*Viele Frauen zögern lange, bevor sie ein Kind bekommen. Aus Angst vor Benachteiligung und Verlust der Autonomie. Eine aktuelle Studie zeigt: Ihre Sorgen sind berechtigt. Ein Beitrag von Frida Thurm auf zeit.de.*

<http://www.zeit.de/gesellschaft/familie/2016-07/kinderwunsch-studie-frauen-sinus-milieus-elterngeld-kinderbetreuung>

### Junge Frauen und Gleichberechtigung „Der Beruf meines Mannes ist wichtiger“

*Wie geht es Frauen zwischen 18 und 40 Jahren in Deutschland? Eine Studie zeigt: Die Probleme, Wünsche und Schwierigkeiten sind ähnlich – egal ob Putzfrau oder Managerin. Ein Beitrag von Lena Greiner und Armin Himmelrath auf spiegel.de.*

<http://www.spiegel.de/karriere/berufsstart/frauen-familie-beruf-von-gleichberechtigung-weit-entfernt-a-1101874.html>

## Neue Väter: Legende oder Realität?

Gibt es sie wirklich, die aktiven jungen Väter, die eine partnerschaftliche Beziehung führen, ihre Kinder großziehen und nebenbei das Familieneinkommen verdienen? Die aktuelle Ausgabe des Forschungsmagazins „DJI Impulse“ des Deutschen Jugendinstituts untersucht den Wandel der Vaterrolle und die Bedingungen, die ihn fördern oder bremsen können. Spätestens seit der Einführung von Elterngeld und „Vätermonaten“ im Jahr 2007 wird wieder verstärkt über die „neuen Väter“ diskutiert: Die Politik betont den Erfolg dieser Maßnahmen, kritische Stimmen verweisen aber auf die Mehrheit der Eltern, die noch immer das traditionelle Familienmodell lebt.

In der aktuellen Ausgabe von DJI Impulse gehen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Frage nach, wodurch sich Väter heute von früheren Generationen unterscheiden und welche Rolle dabei die Eltern selbst, die Politik oder die Arbeitswelt spielen. Ein Artikel beschäftigt sich mit den

unterschiedlichen Traditionen und Auswirkungen der Väterpolitik in verschiedenen europäischen Staaten und den USA.

Das Forschungsmagazin DJI Impulse berichtet über die wissenschaftliche Arbeit am Deutschen Jugendinstitut (DJI), einem der größten sozialwissenschaftlichen Institute für Forschung und Entwicklung in Deutschland. Vier Mal jährlich informieren Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler über relevante Themen aus den Forschungsbereichen Familie, Jugend, Kindheit, Migration, Bildung, Ausbildung und Arbeit. Das Abonnement ist kostenlos (E-Mail an [impulse@dji.de](mailto:impulse@dji.de)). Mehr Informationen sind im Internet verfügbar unter <http://www.dji.de/impulse>

**Kontakt:** Dr. Felicitas von Aretin, Deutsches Jugendinstitut, Abteilungsleitung Medien und Kommunikation, Tel. 089/62306-258, [aretin@dji.de](mailto:aretin@dji.de)

**Ausgabe DJI Impulse:**

[http://www.dji.de/fileadmin/user\\_upload/bulletin/d\\_bull\\_d/bull112\\_d/DJI\\_1\\_16%20Web.pdf](http://www.dji.de/fileadmin/user_upload/bulletin/d_bull_d/bull112_d/DJI_1_16%20Web.pdf)

**Quelle:**

<http://www.dji.de/>

**Bitte lesen Sie auch:**

**Mütter und Väter im Wandel: Beide Eltern wünschen sich Zeit für Familie und Beruf**

Beitrag im Magazin „ImFokus“ des BMFSFJ:

<http://www.bmfsfj.de/mag/root-juli-19-2016,did=226750.html?referrerDocId=226742>

**Pressestimme:**

**Vätern werden flexible Arbeitszeiten sehr oft verweigert**

*Väter wollen mehr Zeit für ihre Familie, doch Unternehmen gehen häufig von traditionellen Familienmodellen aus und lehnen ihren Wunsch nach Flexibilität doppelt so häufig ab wie den von Frauen. Wie lässt sich das ändern? Ein Beitrag von Teresa Bücker auf xing news.*

[https://www.xing.com/news/insiders/articles/vatern-werden-flexible-arbeitszeiten-sehr-oft-verweigert-338468?xing\\_share=news](https://www.xing.com/news/insiders/articles/vatern-werden-flexible-arbeitszeiten-sehr-oft-verweigert-338468?xing_share=news)

## Bundestag berät über Entwurf zur Modernisierung des Mutterschutzes

Der Deutsche Bundestag hat im Juli in erster Lesung über den Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Neuregelung des Mutterschutzrechts beraten.

Die Reform wurde vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) ausgearbeitet und hat das Ziel, neuere medizinische Erkenntnisse umzusetzen und gesellschaftliche Entwicklungen zu berücksichtigen. Die jetzigen Regelungen zum Mutterschutz stammen im Wesentlichen aus dem Jahr 1952.

Insgesamt soll die Reform der Diskriminierung schwangerer und stillender Frauen entscheidend entgegenwirken. Sie steht zugleich auch für eine Flexibilisierung – denn viele Frauen möchten gerne länger bis zur Geburt arbeiten als es ihnen bisher gesetzlich möglich ist. Die Neuregelung enthält deshalb erstmals Mitspracherechte, die die Position der Frau stärken.

*Im Einzelnen sieht der Gesetzentwurf vor:*

- Die Schutzfrist nach der Geburt eines Kindes mit Behinderung wird von acht auf zwölf Wochen verlängert, weil die Geburt in vielen dieser Fälle für die Mutter mit besonderen körperlichen und psychischen Belastungen verbunden ist.
- Mit der Neuregelung des Anwendungsbereichs soll der gesundheitliche Mutterschutz künftig auch **Frauen in Studium**, Ausbildung und Schule einbeziehen.
- In den Anwendungsbereich fallen auch die nach geltendem EU-Recht arbeitnehmerähnlichen Personen, wie zum Beispiel selbständige Geschäftsführerinnen. Für Bundesbeamtinnen, Bundesrichterin und Soldatinnen sowie Landesbeamtinnen und Landesrichterin ist das gleiche Schutzniveau sicherzustellen.
- Die Regelungen zur Mehr- und Nacharbeit sowie zur Sonn- und Feiertagsarbeit werden branchenunabhängig gefasst. Zudem bekommen Frauen mehr Mitsprache bei

der Gestaltung der Arbeitszeit.

- Durch die Integration der Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV) in das Mutterschutzgesetz werden die Regelungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitgeber sowie für die Aufsichtsbehörden klarer und verständlicher.
- Betriebe und Behörden werden durch die Einrichtung eines Ausschusses für Mutterschutz in Umsetzungsfragen beraten und begleitet.
- Neu eingeführt wird ein Kündigungsschutz für Frauen nach einer nach der zwölften Woche erfolgten Fehlgeburt.

*Als Kernziele des Mutterschutzes verfolgt die Reform:*

- die frühzeitige und sorgfältige Gefährdungsbeurteilung der Arbeitsplätze,
- die aktive Einbeziehung der schwangeren und stillenden Frauen sowie
- die praxisgerechte Sicherstellung des Mutterschutzes auf der Höhe der Zeit.

Geplant ist, dass das Gesetz zum **1. Januar 2017** in Kraft tritt.

*Quelle, PM-BMFSFJ, 06.07.2016 und weitere Informationen:*

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Presse/pressemitteilungen,did=226484.html>

## Bundesministerin Schwesig stellt Konzept für die Familienarbeitszeit mit Familiengeld vor

Am 18. Juli 2016 hat Manuela Schwesig nun ihr Konzept für die Familienarbeitszeit mit einem Familiengeld vorgestellt. In der Phase der Familienarbeitszeit sollen Eltern jüngerer Kinder darin unterstützt werden, die Zeit untereinander so aufzuteilen, dass beide Eltern gleich viel Zuwendungszeit für das Kind haben, ihre Chancen im Beruf ergreifen und ihre Existenzen auf Dauer sichern können – wie sie es sich wünschen. Denn Familie zu haben und im Beruf engagiert zu bleiben, hat für die große Mehrheit junger Paare heute eine hohe Bedeutung – vor, aber auch nach der Familiengründung.

60 Prozent der Eltern mit jüngstem Kind zwischen einem und drei Jahren wünschen sich, dass beide Partner in gleichem Umfang arbeiten und sich gleichermaßen um Haushalt und Familie kümmern. Doch nur einer Minderheit von Eltern gelingt es, dies zu verwirklichen.

Zeit mit den Kindern zu verbringen, berufliche Chancen ergreifen zu können und eine gesicherte Einkommensperspektive zu haben – das soll für Familien Wirklichkeit werden.

Von der Politik wird erwartet, dass sie hierfür die notwendigen Rahmenbedingungen schafft. Zu einem großen Anteil sind es finanzielle Gründe, die Paare davon abhalten, sich die Aufgaben in Familie und Beruf gleichmäßig aufzuteilen, obwohl dies viele Vorteile hätte – nicht zuletzt für die wirtschaftliche Sicherheit der Familien.

Um Eltern dabei zu unterstützen, sich gemeinsam Zeit für Kinder und den Beruf zu nehmen, soll es ein Familiengeld geben: bis zu zwei Jahre lang und phasenweise nach Bedarf bis das Kind acht Jahre alt ist. Das Familiengeld soll für alle Eltern gleich hoch sein und dadurch insbesondere auch die vielen Familien mit kleineren Einkommen erreichen. Für Mütter ist die Existenzsicherung besonders wichtig. Aktuelle Daten zeigen, dass nur 28 Pro-

zent der Mütter mit Kindern zwischen einem und vier Jahren netto so viel verdienen, dass sie oberhalb des Grundsicherungsniveaus liegen – gegenüber 83 Prozent der Väter mit Kindern im selben Alter.

Eltern jüngerer Kinder, die beide ihre Arbeitszeit auf 80 bis 90 Prozent reduzieren – das ist ein Korridor zwischen 28 und 36 Wochenstunden – sollen ein Familiengeld in Höhe von 300 Euro monatlich erhalten – je 150 Euro für die Mutter und für den Vater.

Das Familiengeld soll insgesamt 24 Monate bezogen werden können – für alle Kinder, die ab einem bestimmten Tag geboren sind und in einem Zeitraum bis zu deren achtem Lebensjahr.

Auch Alleinerziehende oder getrennt Erziehende sollen das Familiengeld erhalten. Alleinerziehende bekämen die vollen 300 Euro, getrennt Erziehende jeweils 150 Euro.

Gegenwärtig bewegen ungleiche Einkommen Mütter und Väter dazu, sich die Zeit für Erwerbsarbeit nach Familiengründung nach dem Modell 100:50 (Vater Vollzeit, Mutter Teilzeit) aufzuteilen – und diese Aufteilung bleibt oft auf Dauer bestehen. Nach der Familiengründung stecken Mütter wie Väter daher bei ihren Wünschen zurück: Väter arbeiten oft überlange Vollzeit und haben vorrangig am Wochenende Zeit für ihre Kinder – obwohl sie sie gerne intensiver im Alltag begleiten würden. Und Mütter sind meist diejenigen, die hauptsächlich Kind und Haushalt zuständig sind und sich mit ihren Teilzeitstellen arrangieren, obwohl ihnen auch der Beruf wichtig ist.

Wunschgemäß kann die Familienarbeit erst dann besser auf den Schultern beider Eltern verteilt werden, wenn Mütter und Väter sich die Zeit für den Beruf gleichmäßiger aufteilen.

Das Familiengeld will

- es Eltern erleichtern, ihre Zeit für Familie und Beruf gleichmäßiger aufzuteilen und einander zu entlasten,
- Familien finanziell abgesichert wissen,

- mehr Kindern Zuwendungszeit mit beiden Eltern ermöglichen,
- die individuelle Existenzsicherung, Armuts- und Altersvorsorge beider Eltern – vor allem der Mütter – verbessern und dazu beitragen, dass sie ihre Existenzen sichern,
- die Angleichung beruflicher Entwicklungschancen und der Löhne von Männern und Frauen befördern.

Quelle und weitere Informationen: BMFSFJ Magazin „Im Fokus“ – Nr. 50

<http://www.bmfsfj.de/mag/root-juli-19-2016,did=226756.html?referrerDocId=226742>

## Veränderungen der Erwerbsanreize durch das Elterngeld Plus für Mütter und Väter

In dieser Untersuchung nehmen **Johannes Geyer**, DIW Berlin und **Alexandra Krause**, Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. die zu erwartenden Effekte des Elterngeld Plus und der Partnerschaftsbonusmonate in den Blick. Dem Reformziel entsprechend werden zum einen die Anreize für die Erwerbsbeteiligung von Müttern im ersten und zweiten Jahr nach der Geburt und zum anderen die möglichen Wirkungen auf die Beteiligung der Väter an der Elterngeldnutzung betrachtet.

Das Elterngeld wurde inzwischen acht Jahre lang erprobt, und die Einführung des Elterngeld Plus reagiert auf mittlerweile vorliegende Erfahrungen und Evaluationsergebnisse, auf die sich auch dieser Beitrag stützt.

*Ein Ergebnis:* „Die Einführung des Elterngeld Plus für die Eltern setzt gezielte Anreize dafür, die Teilzeittätigkeit von Müttern kurz nach der Geburt zu erhöhen und auch die Väterbeteiligung zu stärken. Ob die Partnerschaftsbonusmonate häufig genutzt werden, kann man heute noch nicht gut abschätzen.“

Im Hinblick auf die Erfolgsfaktoren der Inanspruchnahme kann man davon ausgehen, dass die bessere Förderung des Elterngeldbezugs bei gleichzeitiger Teilzeit auch aus Sicht der Betriebe positive Effekte haben sollte: a) der Wiedereinstieg wird leichter für den nicht unerheblichen Anteil der Mütter, die noch früher ins Erwerbsleben zurückkehren möchten; b) eine temporäre Reduktion der Wochenarbeitszeit kann die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsleben gerade in der Anfangszeit nach der Rückkehr erheblich vereinfachen, und c) das neue Elterngeld Plus könnte Vätern und Betrieben auf der Suche nach einer einvernehmlichen Vereinbarkeitslösung entgegen kommen. Bislang nutzen Väter das Elterngeld in Deutschland nur unwesentlich länger als zwei Monate. Zugleich arbeiten erheblich mehr Väter während des Elterngeldbezugs in Teilzeit als Mütter."

*Lesen Sie dieses und weitere Ergebnisse unter:*

Johannes Geyer, Alexandra Krause:  
**Veränderungen der Erwerbsanreize durch das Elterngeld Plus für Mütter und Väter**

DIW-Diskussionspapier 1592, 2016

[http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.538202.de/dp1592.pdf](http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.538202.de/dp1592.pdf)

## Familienfreundlichkeit in der Wirtschaft

Im Rahmen des „1. Wirtschaftstages Familie“ wurden am 28. Juni in Berlin die Ergebnisse des neuen „Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit“ vorgestellt. Die Untersuchung war vom Institut der deutschen Wirtschaft (IW Köln) im Auftrag des Bundesfamilienministeriums erstellt worden.

Der Unternehmensmonitor – eine repräsentative Unternehmensbefragung – gibt Auskunft zum Stand der Familienfreundlichkeit in deutschen Unternehmen. Dabei werden die Bedeutung und der Verbreitungsgrad verschiedener familienfreundlicher Maßnahmen in fünf Handlungsfeldern erfasst. Erstmals wurde im Monitor 2016 begleitend zur repräsentativen Unternehmensbefragung eine Beschäftigtenbefragung durchgeführt.

Ein zentrales Ergebnis der Studie: „Der Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2016 signalisiert aber zugleich: Familienfreundlichkeit kann sich im Unternehmen nur dann voll entfalten, wenn sich die personalpolitischen Leitlinien und die gewünschte Unternehmenskultur auch im betrieblichen Alltag und im Erleben widerspiegeln – und zwar für weibliche und männliche Belegschaftsangehörige gleichermaßen sowie in den unterschiedlichen Lebensphasen. Dass dies noch nicht überall der Fall ist, zeigen die Antworten der Beschäftigten in der erstmals ergänzend hinzugezogenen Beschäftigtenbefragung. Der Bekanntheitsgrad von personalpolitischen Maßnahmen, der faktische Zugang zu den Maßnahmen und die Passgenauigkeit der Maßnahmen scheinen nicht in vollem Umfang dem zu entsprechen, was die personalpolitischen Leitlinien nahelegen oder sich die Beschäftigten wünschen. Eine lebensphasenorientierte Personalpolitik, die auch Beschäftigte ohne Kinder oder pflegebedürftige Angehörige einbezieht, findet sich zurzeit erst in 43 Prozent der Unternehmen. Dagegen bemessen mehr als 81 Prozent der Beschäftigten dem Thema Familienfreundlichkeit auch ohne aktuellen Betreuungsaufwand eine hohe Bedeutung bei.“

Quelle: PM-BMFSFJ, 28.06.2016:

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Presse/pressemitteilungen,did=226138.html>

Download der Studie:

[http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Unternehmensmonitor-Familienfreundlichkeit-2016-Brosch\\_C3\\_BCre,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf](http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Unternehmensmonitor-Familienfreundlichkeit-2016-Brosch_C3_BCre,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf)

Pressestimmen im Themenfeld:

### Die Legende von der Familienfreundlichkeit

Acht von zehn Unternehmen legen großen Wert auf einen familienfreundlichen Betrieb. Doch eine Umfrage zeigt: Es hakt in Deutschland an zwei entscheidenden Stellen. Und die schließen viele aus. Ein Beitrag von Martin Greive auf [welt.de](http://welt.de).

[http://www.welt.de/wirtschaft/article156585302/Die-Legende-von-der-Familienfreundlichkeit.html?xing\\_share=news](http://www.welt.de/wirtschaft/article156585302/Die-Legende-von-der-Familienfreundlichkeit.html?xing_share=news)

### „Führung heißt in Zukunft auch loslassen“

Trotz neuer Möglichkeiten nutzen Arbeitgeber kaum flexible Arbeitsmodelle für die Vereinbarkeit von Job und Familie. Das muss sich ändern, sagt die Juristin Diana Nier. Ein Interview von Sabine Hockling auf [zeit.de](http://zeit.de).

<http://www.zeit.de/karriere/beruf/2016-07/digitalisierung-vereinbarkeit-familie-pflege-beruf>

### Film zur Familienfreundlichkeit an der Universität Jena

Perfektes Zeitmanagement, Offenheit zur permanenten Weiterbildung, flexibler Umgang mit geringerem Budget, Bereitschaft zu Überstunden – was klingt wie ein sehr herausforderndes Stellenangebot ist in Wahrheit der Alltag von Studierenden mit Kind. Doch so schwer diese Aufgabe auch ist, mit der entsprechenden Unterstützung lassen sich Kind und Studium gut unter einen Hut bringen. Davon jedenfalls ist Nadine Löhr von der Friedrich-Schiller-Universität Jena überzeugt; und sie muss es wissen, ist sie doch selbst als Studentin Mutter geworden. In einem kleinen Film stellt sie nun die vielfältigen Angebote vor, mit denen die Universität Jena jungen Eltern zur Seite steht – egal ob sie studieren, promovieren oder Angestellte der Uni sind. Der Film, den JenaTV produziert hat, ist zu sehen unter:

<https://www.youtube.com/watch?v=3sXtQZkk8VI>

## Frauen in MINT

### „Die weiblichen Talente werden gebraucht“ – Frauen in der Wasserwirtschaft machen sich auf den Weg

Ein Gastbeitrag von Alexandra Bartschat, Deutsche Vereinigung für Wasserwirtschaft, Abwasser und Abfall e.V. (DWA)

Ein knappes Drittel aller leitenden Angestellten in der Privatwirtschaft in Deutschland sind Frauen, 24 Prozent aller Erstsemester in ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen weiblich. Zu diesem Ergebnis kommen der *Führungskräfte-Monitor 2015* des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) und der Nationale Pakt für Frauen in MINT-Berufen *Komm, mach MINT*.

Die Zahlen belegen: Frauen sind in technischen Berufen immer noch unterrepräsentiert. Auch die Wasserwirtschaft muss aufholen, denn Frauen – ob Führungsebene oder Betriebspersonal – sind immer noch in der Unterzahl. Die Deutsche Vereinigung für Wasserwirtschaft, Abwasser und Abfall e. V. (DWA) hat während der weltgrößten Messe für Umwelttechnologien Ende Mai in München, der IFAT, einen Vorstoß unternommen, hier gegenzusteuern. Nationale und internationale Referentinnen berichteten beim Forum *Frauen in der Wasserwirtschaft* über ihre Arbeit und ihren beruflichen Werdegang. Vertreten waren weibliche Führungskräfte aus den Bereichen Forschung, Kläranlagenbetrieb, Ingenieurbüro, Kommunen und Verband.

### „Sonst muss ich nach den Frauen suchen“

Die Geschäftsführerin der *Stadtentwässerung Dresden* und Moderatorin der Veranstaltung, Gunda Röstel, begrüßt die rund 30, zunächst ausschließlich weiblichen Anwesenden des Forums

launig, doch mit ernst gemeintem Sinn: „Guten Morgen, meine Damen. Das ist ungewöhnlich in der Wasserwirtschaft, sonst muss ich nach den Frauen suchen.“ Dabei, meint sie, lohne es sich, in der Wasserwirtschaft zu arbeiten. Der Wassersektor biete attraktive und interessante Aufgaben, die Arbeitsplatzsicherheit sei so hoch wie in kaum einem anderen Bereich. Also: „Warum laufen die Frauen den wasserwirtschaftlichen Firmen nicht die Türen ein?“ Die Antwort liefert die ehemalige Grünen-Politikerin gleich mit: „Die Wasserwirtschaft ist männerdominiert.“ Wie auch generell gelte: Nur ein Drittel der Spitzenpositionen in Deutschland werde durch offene Ausschreibungen besetzt. Mit der Konsequenz: Wer keine Kontakte hat, ist nicht dabei.

Mit Blick auf die Zahlen befindet Röstel: „Hier ist noch Luft nach oben.“ Allein der Frauenanteil im Studium der Siedlungswasserwirtschaft zeige, dass es noch erheblichen Nachholbedarf gebe. Auch in den wasserwirtschaftlichen Unternehmen habe es nur eine sehr überschaubare Anzahl weiblicher Führungskräfte bis an die Spitze gebracht. Röstel stellt fest: Frauen agieren häufig zurückhaltender. Den geschlechtsspezifischen Unterschied formuliert sie so: „Frauen wollen gefragt werden, Männer halten sich für geeignet.“

Aber auch andere Faktoren spielen eine Rolle. **Julia Kopp**, Sachverständige für Klärschlammbehandlung, stellt fest: „Schwierig ist die Familienfrage und die Zeit, bis die Kinder in die Schule gehen.“ Eine persönliche Erfahrung, bestätigt durch das DIW: Frauen in Führungspositionen sind nicht nur seltener verheiratet als Männer, sie sind auch häufiger Singles.

Laut Führungskräfte-Monitor arbeiten Frauen mit durchschnittlich 45 Wochenstunden nur eine Stunde weniger als ihre männlichen Kollegen. Den Großteil der Haus- und Familienarbeit erledigen aber immer noch sie. Die Studie belegt auch, dass weiblichen Führungskräften weniger Personal unterstellt ist, dass sie häufiger in kleinen und mittelgroßen Unternehmen arbeiten, immer noch fast 30 Prozent weniger verdienen und auch die Sondervergütungen wie Gewinnbeteiligungen oder Prämien geringer ausfallen. Realitäten - auch in

der Wasserwirtschaft?

### Selbstbewusstsein fördern – Vorbehalte abbauen

Fakt ist: Der Frauenanteil in technischen Berufen ist gering, die Chancen der Frauen sind daher grundsätzlich gut. Aber: Aufklärung tut Not! Das Interesse für technische Berufe müsse geweckt werden, und zwar bereits in der Schule, meint Gunda Röstel. Eine Sonderförderung hält sie nicht für zeitgemäß, „Ermutigung hingegen schon.“

Was passiert jedoch, wenn diese fehlt?

**Bernadette Godart**, Leiterin des Geschäftsbereichs Personal und Soziales beim *Wupperverband* hat die Erfahrung gemacht, dass manche Frauen sich in vermeintlich klassischen Männerberufen nicht bewerben, weil sie fürchten, nicht ernst genommen zu werden, sich nicht durchsetzen zu können oder zum Spielball innerhalb männlich geprägter Gruppensituationen zu werden. Erschwerend komme hinzu, dass „einige Vorgesetzte genau diese Argumentationen hinter vorgehaltener Hand ins Feld führen“. Auch Julia Kopp hat in der männerdominierten Arbeitswelt schon einiges erlebt: „Mittlerweile überlege ich mir auf dem Weg in die Kläranlage, wie ich Sprüche von männlichen Kollegen kontern kann.“ Denn immer noch gebe es diese „alten Knochen“, die von Frauen in Abwasserbetrieben wenig halten. Daher rät sie: „Mache es in kleinen Schritten, aber verliere nicht den Mut.“ Und **Astrid Rehorek**, Professorin für Angewandte Naturwissenschaften an der *Technischen Hochschule Köln*, ergänzt: Keinesfalls dürfe man sich auf Machtspiele einlassen. Nicht kämpfen, sondern Vernetzen sei das Gebot der Stunde. Die weiblichen Talente würden gebraucht.

Eine Auffassung, die Godart teilt: Frauen sollten sich bewerben und selbstbewusst präsentieren. Der Wupperverband habe mit Wasserbauerinnen, weiblichen Fachkräften für Abwassertechnik und Projekt-Ingenieurinnen gute Erfahrungen gemacht. „Diese positiven Beispiele sind nötig, um Klischees und Vorurteile abzubauen und qualifizierte Frauen gezielt zu entwickeln“, so die Personalchefin, „auch in die leitenden Positionen“.

### Multiplikatoren unterstützen. Verbände sind gefragt

Positive Beispiele sind aber auch nötig, um die Arbeitsmöglichkeiten in der Wasserwirtschaft überhaupt erst einmal bekannt zu machen, meint **Romy Kloß**, Bereichsleiterin Wasser/Abwasser bei der *Halleschen Wasser- und Stadtwirtschaft*. „Der breiten Öffentlichkeit ist einfach zu unbekannt, dass unsere Branche gute Einsatz- und Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen bietet.“ Zugleich fordert sie die Dachorganisationen auf, sich mehr zu engagieren, breiter zu werben, eine höhere Präsenz zu zeigen. Die Fachverbände müssten verstärkt Materialien für Multiplikatoren in Hochschulen, Schulen und auch schon in Kindergärten bereitstellen, aber auch Mentoring-Programme speziell für Frauen würden helfen.

Ein Appell, der bei der DWA auf fruchtbaren Boden gefallen ist. **Rüdiger Heidebrecht**, Leiter der *DWA-Abteilung Bildung und Internationale Zusammenarbeit*, hat die Diskussion nicht nur aufmerksam verfolgt, sondern auch zugesagt, sich für eine Stärkung des Themas innerhalb der DWA einzusetzen und weitere Aktivitäten zu entwickeln. „Das IFAT-Forum zum Thema *Frauen in der Wasserwirtschaft* wird nicht die letzte Veranstaltung dieser Art gewesen sein“, verspricht Heidebrecht. „Wir stehen hier erst am Anfang.“

### Positive Ansätze, dennoch Handlungsbedarf

Auch die DWA-Zahlen zeigen: Nur 16 Prozent der persönlichen Mitglieder sind Frauen. Der Anteil weiblicher Teilnehmer an DWA-Bildungsveranstaltungen liegt etwas darüber, bei gut 17 Prozent. Allerdings, Tendenz steigend: Bei den jungen DWA-Mitgliedern, die sich noch in der Ausbildung befinden oder die studieren, beträgt die Frauenquote immerhin schon 37 Prozent und übertrifft damit den weiblichen Anteil innerhalb des Bauingenieurstudiums um fünf Prozent. Im Studienbereich Wasserbau bzw. Wasserwirtschaft haben die Frauen den Männeranteil sogar fast erreicht.

Das Statistische Bundesamt hat für das Wintersemester 2014/15 für diese Fächer eine Studentinnen-Quote von knapp 45 bzw. gut 42 Prozent

ermittelt. Eine Entwicklung, die sich bei den ingenieurwissenschaftlichen Professuren allerdings nicht widerspiegelt. Nur 11,5 Prozent der Lehrstuhlinhaber sind weiblich. Positiv immerhin: Seit 2005 hat sich Zahl der Professorinnen, die Ingenieurwissenschaften lehren, fast verdoppelt. Schaut man von den Universitäten auf die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Abwasserentsorgung, ergibt sich Ende 2015 ein Frauenanteil von 20,5 Prozent, im Leitungstief- und Kläranlagenbau liegt er bei knapp neun Prozent.

Für die Frauen in der deutschen Wasserwirtschaft bleibt also durchaus noch etwas zu tun, vor allem mit Blick auf ein Beispiel der amerikanischen Forums-Referentin **Eileen O'Neill**, Executive Director der *Water Environment Federation (WEF)*. Sie berichtet von der fünfjährigen Tochter einer Kollegin. Das Mädchen hatte bisher nur weibliche Ingenieure kennengelernt und reagierte recht überrascht, als ihm ein Kollege ihrer Mutter vorgestellt wurde: „Mummy, boys can be engeneers too?! I didn't know that!“

*Kontakt:* heidebrecht@dwa.de

*Internetauftritt der Deutsche Vereinigung für Wasserwirtschaft, Abwasser und Abfall e. V. (DWA):*

<http://de.dwa.de/home.html>

## Technische Universität Berlin: Neues Netzwerk der „Formula Student Ladies“

Motorsport ist reine Männersache? Damit ist eindeutig Schluss. Seit mehr als zehn Jahren gibt es an der TU Berlin das Formula Student Team FaSTTUBE, das jährlich einen neuen Rennwagen im Rahmen des internationalen Konstruktionswettbewerbs Formula Student konstruiert, baut und schließlich damit an Rennen, wie beispielsweise auf dem Hockenheimring teilnimmt. Auch einzelne Frauen

gehörten hier und da zum TU-Team. In den Teams anderer deutscher Hochschulen sah es ähnlich aus. Nun entstand ein *Netzwerk der Frauen der Formula Student* – die „*Formula Student Ladies*“.

„Es wäre schön, wenn in Zukunft Frauen nicht mehr schief angeschaut und gefragt werden: ‚Was machst du eigentlich hier? Frauen und Autos, ist ja schon ungewöhnlich‘“, erklärt **Friederike Häusler** von FaSTTUBE, das auf dem TIB-Gelände im Wedding am Fachgebiet Kraftfahrzeuge angesiedelt ist. „Es ist wichtig, als Studentin gesehen zu werden, die eine Leidenschaft hat, über Benzin im Blut verfügt, ganz individuelle Qualifikationen mitbringt und nicht nur auf ein Geschlecht reduziert wird!“

Die „*Formula Student Ladies*“ wollen nun den Zusammenhalt in der *Formula Student* teamübergreifend stärken, den Kontakt zwischen den Studierenden und den Unternehmen nachhaltig herstellen, Synergien schaffen und den gegenseitigen Austausch fördern. Sie vereinen Studentinnen aus den verschiedensten Bereichen: Teamleitung, Elektronik, Sponsoring, Marketing und Public Relations, Controlling, Motor und Antrieb, Fahrwerk und viele andere, vom „Neuling“ bis zu den „alten Hasen“.

„Immer mehr Studentinnen sind an MINT-Studiengängen interessiert, so steigt auch die Zahl an Studentinnen in den *Formula Student* Teams“, so Friederike Häusler. Die motorsportbegeisterten *Ladys* möchten nun durch Berichte, Videos und Fotos noch mehr jungen Frauen zeigen, welche Möglichkeiten die *Formula Student* bietet. Als nächstes großes Event in diesen Tagen steht die *Formula Student Germany* vom 9.-14. August vor der Tür, auch dort werden die *Formula Student Ladies* vertreten sein, um sich im Rahmen eines Infoabends zu präsentieren und das Netzwerk weiter auszubauen.

Quelle und weitere Informationen:

<http://www.tu-berlin.de/?id=174971>

<http://fasttube.de/>

## Top-Berufe für Frauen in Technik und IT

Das Vergleichsportal **Gehalt.de** hat Gehälter für weibliche Beschäftigte mit einem Abschluss in MINT-Fächern gesichtet und die entsprechenden Top-Berufe herausgestellt. Dafür wurden 4.812 Datensätze des letzten Jahres untersucht.

Der Top-Berufe für Frauen mit einem naturwissenschaftlichen oder technischen Hintergrund ist die *IT-Projektleitung* mit einem durchschnittlichen Jahresgehalt von rund 67.150 Euro. Auf dem zweiten Platz folgt die *Produktmanagerin* (64.443 Euro) und auf dem dritten Platz die *Beschäftigte in der Technischen Forschung und Entwicklung* mit rund 63.989 Euro jährlich. Den vierten Platz belegt knapp dahinter die *Versicherungsmathematikerin* (63.968 Euro). Auch der Beruf als *Unternehmensberaterin* ist für Frauen aus den MINT-Bereich durchaus lukrativ: rund 62.217 Euro im Jahr können diese dort jährlich erwirtschaften.

Zu den gut bezahlten Frauenberufen aus dem naturwissenschaftlichen, beziehungsweise technischen Bereich gehören auch viele Anstellungen im Ingenieurwesen. Die *Ingenieurin im Vertrieb* verdient durchschnittlich 58.392 Euro im Jahr, in der *Produktion* verdient sie knapp 55.000 Euro jährlich und in der *Elektro-Technik* erzielt die Ingenieurin ein Jahresgehalt von 53.947 Euro.

Zu den weiteren Top-Berufen für Frauen aus einem der MINT-Studiengänge zählt die *IT-Beraterin* in der Analyse und Konzeption. Sie hat ein Jahreseinkommen von knapp 58.000 Euro.

Fast 2.000 Euro weniger im Jahr erhält die *Regulatory Affairs Managerin*. Ein Beruf in *Pharma- und Chemiekonzernen*, in dem es vor allem um die Prüfung und Marktzulassung neuer Medikamente und chemischer Produkte geht. Beschäftigte verdienen hier rund 56.600 Euro im Jahr.

Ein Überblick über die Top-Berufe für Frauen aus dem technischen Bereich bietet eine Tabelle im nachfolgenden Link. Zur Verdeutlichung

der Lohnlücke sind die Gehälter der männlichen Beschäftigten mit aufgeführt. Die Tabelle zeigt, dass zwar eine Lohnlücke zwischen dem Einkommen männlicher und weiblicher Angestellter vorhanden ist, diese aber vergleichsweise gering ist.

Quelle, *PM-gehalt.de* vom 27.06.2016, Tabellen und weiterführende Informationen:

<https://www.gehalt.de/news/ingenieurin-oder-informatikerin-die-top-beruefer-frauen-in-technik-und-it>

## Studie zu Startups: Frauenförderung könnte Gründungen im Tech-Bereich verdoppeln

„Wer Gründungsförderung macht, muss Frauenförderung mitdenken“: Zu diesem Ergebnis kommt eine neue Studie der Universität Hohenheim. Forscher untersuchen darin den Frauenanteil in 20 Gründer-Hochburgen weltweit und kommen zu dem Schluss: Mehr Gründerinnen könnten einen enormen Zuwachs für die Anzahl und Diversität von Unternehmensgründungen bedeuten. Dazu muss die Politik Frauen aber effizienter fördern – von den bisherigen Maßnahmen profitieren vor allem die Männer.

60.000: So viele Unternehmen mehr könnten in Deutschland pro Jahr entstehen, wenn mehr Frauen gründen würden. In der Gründerhochburg Berlin, wo vor allem die besonders zukunftssträchtigen Tech-Startups aus dem Boden schießen, würde ein höherer Gründerinnenanteil sogar noch mehr ausmachen. So wurden in der Hauptstadt im vergangenen Jahr circa 3.000 dieser Tech-Startups gegründet – bei einem Frauenanteil von nur 9 Prozent. Wenn Frauen die Männer in punkto Gründungen einholen würden, könnten es fast doppelt so viele sein.

Dieses Problem ist der Ausgangspunkt einer neuen Studie der Universität Hohenheim, die bald im *Journal of Business Research* erscheint. Prof. Dr.

Andreas Kuckertz, Leiter des Fachgebiets Unternehmensgründungen und Unternehmertum, und Dr. Elisabeth Berger haben darin 20 Städte und Regionen weltweit unter die Lupe genommen, die als Gründer-Hochburgen gelten. Dazu gehören auch Berlin und das amerikanische Gründungszentrum Silicon Valley.

Die Eigenschaften der Startup-Ökosysteme hat das Forscherteam dabei besonders mit Blick auf den Frauenanteil an Neugründungen untersucht. In einer vergleichenden, quantitativen Analyse kombinieren Prof. Dr. Kuckertz und Dr. Berger dazu Zahlen aus dem Global Startup Ecosystem Ranking und dem Gender Equality Index der Vereinten Nationen und kommen so zu vollkommen neuen Resultaten.

Das auffälligste Ergebnis: Auch wenn die politische Wirtschaftsförderung für viele Startup-Gründer eine wichtige Rolle spielt, greift sie speziell bei Frauen kaum: „Wir haben festgestellt, dass eine starke politische Förderung keinen Einfluss auf den Anteil der Gründerinnen hat. Im Gegenteil: In Ökosystemen mit wenig politischer Förderung gibt es trotzdem relativ viele Gründerinnen“, stellt das Forscherteam fest.

In Startup-Ökosystemen mit hohem Männeranteil würde die politische Förderung als sehr positiv wahrgenommen. Dr. Berger fasst zusammen: „Männer werden durch politische Maßnahmen zum Gründen angeregt, Frauen weniger.“ Sie stellt fest, dass die vermeintlich neutrale vorhandene Förderung sich eben doch primär an Männer richtet. „Die Situation sieht also neutral aus, ist aber ungerecht.“

Wenn Frauen gezielt angesprochen würden, verlief das oft im Rahmen überreizter Klischees, beobachtet Dr. Berger: „Um Frauen abzuholen, reicht es nicht, einfach alles pink zu verpacken. Das schreckt viele potenzielle Gründerinnen eher ab.“

„Ungeachtet aller theoretischen Gleichberechtigung herrscht also immer noch Diskriminierung, wenn auch unbeabsichtigt“, fasst Prof. Dr. Kuckertz zusammen – mit spürbar negativen Folgen für die Wirtschaft, der das Gründungspotenzial der Frauen

verloren geht.

„Gründungsförderung kann nicht geschlechterneutral sein“, schlussfolgert das Expertenteam daher. Von der Politik fordern sie eine Reihe von Maßnahmen, um das Missverhältnis auszugleichen:

1. Gründerinnen im Tech-Bereich als Vorbilder prominent inszenieren: „Zum Gründen braucht man Vorbilder. Diese sind aber meistens männlich. Es gilt daher, durchaus vorhandene weibliche Vorbilder gezielt ins Rampenlicht zu rücken und auch einmal als Heldinnen zu inszenieren.“ Solche Rollenmodelle könnten eine Leuchtturmfunktion einnehmen und auch auf andere Städte und Industrien ausstrahlen, hofft Dr. Berger.

2. Frauen weiter speziell fördern: Zum Beispiel auch mit einer früh ansetzenden Förderung von Mädchen in den MINT-Fächern, die die nötigen Kenntnisse für Gründungen vor allem im Technikbereich vermitteln. Aber auch Veranstaltungen wie der Fempreneur Summit in Berlin können Gründungsinteresse fördern, denn ein Hochschulabschluss in den MINT-Fächern ist keine zwingende Voraussetzung für ein Tech-Startup. Gründungsinteressierte Frauen können sich stattdessen fehlende Kompetenzen auch durch Mitgründer oder Mitarbeiter dazu holen.

3. Frauen auch bei geschlechterneutralen Förderprogrammen gezielt ansprechen, ohne dabei in Stereotype zu verfallen: „Die Ansprache bei der Kommunikation von Fördermaßnahmen ist oft zu maskulin. Einige davon, wie zum Beispiel Hackathons (also ausgedehnte Veranstaltungen zur gemeinsamen Soft- und Hardwareentwicklung), werden oft als reine Männerveranstaltungen wahrgenommen.“ Man müsse daher Möglichkeiten und Kanäle finden, Frauen gezielt, aber frei von überzogenen Klischees, anzusprechen.

Überraschenderweise zeigte die Studie auch, dass ein hohes Maß an Gleichstellung in einer Gesellschaft nicht automatisch zu mehr Gründungen durch Frauen führt.

„Die USA zum Beispiel schneiden beim Gender

Equality Index vergleichsweise schlecht ab. In punkto Gründerinnen liegen aber dennoch amerikanische Städte auf den ersten vier Plätzen, angeführt von Chicago mit einem Gründerinnenanteil von 30 Prozent“, berichtet Dr. Berger.

Ihr Fazit: Generelle Geschlechtergerechtigkeit bildet einen wichtigen Rahmen. Das ist die Pflicht. Um mehr Gründerinnen im Tech-Bereich zu fördern, muss die Gründungsförderung aber über Gleichstellung hinausgehen und spezifischer auf Frauen ausgerichtet sein.

*Hintergrund:*

**Berger, E. und Kuckertz A. (im Erscheinen):** Female entrepreneurship in startup ecosystems worldwide. *Journal of Business Research*.

*Online vorab verfügbar unter:*

<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0148296316302612>

Quelle: PM-Universität Hohenheim, 26.07.2016

## Beste Doktorandin der Elektro- und Informationstechnik gesucht

Elektroingenieurinnen, die 2016 ihre Dissertation mit Bestnoten abgeschlossen haben und dabei nicht älter als 35 Jahre waren, sind Kandidatinnen für den Dr. Wilhelmy-VDE-Preis. Bis zum 31. März 2017 nimmt der VDE Bewerbungen für den Elektrotechnik-Preis für Nachwuchswissenschaftlerinnen entgegen.

Die Preisträgerin kann sich neben der Auszeichnung über ein Preisgeld von 3.000 Euro freuen. Neben einem herausragenden Promotionsabschluss muss die Dissertation im deutschsprachigen Raum entstanden sein und eine hohe Bedeutung für die Wissenschaft oder den Wirtschaftsstandort Deutschland haben.

Der VDE und die Dr. Wilhelmy-Stiftung haben den Preis 2014 ins Leben gerufen, um junge Nachwuchswissenschaftlerinnen der Elektro- und Informationstechnik zu fördern. Die Dr. Wilhelmy-Stiftung stellt für das Programm pro Jahr eine Fördersumme von bis zu 9.000 Euro für maximal drei Preisträgerinnen zur Verfügung. Für die Durchführung des Programms ist der VDE verantwortlich. Bewerberinnen können ihre Dissertation bis zum 31. März 2017 beim Ausschuss Elektroingenieurinnen im VDE einreichen:

<http://www.vde.com/ingenieurinnen>

*Quelle, PM-VDE, 02.08.2016 und weitere Informationen:*

<http://www.vde.com/de/Verband/Pressecenter/Pressemeldungen/Fach-und-Wirtschaftspresse/2016/Seiten/47-2016.aspx>

## Verleihung des Bertha Benz-Preises 2016

Mit dem Bertha Benz-Preis 2016 wurde in diesem Jahr **Dr. Ing. Fiona Sammler** ausgezeichnet. Die Verleihung fand am 7. Juli 2016 im Rahmen der 33. Bertha Benz-Vorlesung im Forschungs- und Entwicklungszentrum der Heidelberger Druckmaschinen AG statt.

In ihrer Dissertation untersuchte Sammler zunächst experimentell, welche unterschiedlichen Schädigungsmechanismen auf diamantbeschichtete Werkzeuge einwirken können. Ergänzend führte sie eine Umfrage bei Unternehmen durch, die solche Werkzeuge nutzen und herstellen – und worin deren Probleme im praktischen Alltagseinsatz bestehen. So gelang es der jungen Ingenieurin, alternative Vor- und Nachbehandlungsmethoden zur Beschichtung unterschiedlicher Werkzeugtypen zu entwickeln. Frau Sammler betrat mit ihren Forschungen zum einen im Bereich der Theorie wissenschaftliches Neuland und lieferte wichtige neue Erkenntnisse zum besseren Verständnis von

Eigenspannungszuständen sowie des Schädigungsverlaufs diamantbeschichteter Werkzeuge. Zum anderen sind die von ihr entwickelten Verfahren zur Verbesserung dieser Werkzeuge von großem praktischem Nutzen gerade auch mittelständische Unternehmen. Die preiswürdige Dissertation „Steigerung der Nutzungspotenziale von CVD-diamantbeschichteten Werkzeugen“ wurde an der Fakultät für Verkehrs- und Maschinensysteme der Technischen Universität Berlin eingereicht.

Der Bertha Benz-Preis richtet sich speziell an junge Ingenieurwissenschaftlerinnen. In Anlehnung an Bertha Benz, die sich als visionäre und engagierte Pionierin für das Automobil einsetzte, können Doktorandinnen von ihren Hochschulen oder Forschungseinrichtungen nominiert werden. Die Daimler und Benz Stiftung wählt jedes Jahr eine Kandidatin, die mit den Ergebnissen ihrer Dissertation einen zukunftsweisenden gesellschaftlichen Mehrwert geschaffen hat. Die Auszeichnung wird im Rahmen der Bertha Benz-Vorlesung verliehen und ist mit 10.000 Euro dotiert.

*Quelle und weitere Informationen, PM-Daimler und Benz Stiftung, 29.06.2016:*

[https://www.daimler-benz-stiftung.de/cms/images/dbs-bilder/presse/presse-informationen/bertha-benz-preis-2016/PI\\_BBP\\_2016\\_Sammler\\_160630.pdf](https://www.daimler-benz-stiftung.de/cms/images/dbs-bilder/presse/presse-informationen/bertha-benz-preis-2016/PI_BBP_2016_Sammler_160630.pdf)

# 04 HOCHSCHULEN, HOCHSCHULFORSCHUNG

## Mehr Habilitationen von Frauen im Jahr 2015

Insgesamt 1.627 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler haben im Jahr 2015 ihre Habilitation an wissenschaftlichen Hochschulen in Deutschland erfolgreich abgeschlossen. Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) mitteilt, blieb die Zahl der Habilitationen im Vergleich zum Vorjahr insgesamt unverändert, jedoch erhöhte sich die Zahl der weiblichen Habilitierten um 2 % auf 462. Dies entspricht einem Frauenanteil an den Habilitationen von 28 %. 2005 hatte dieser 23 % betragen.

Im Jahr 2015 wurden 159 Habilitationen in Deutschland von ausländischen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern erfolgreich beendet. Damit nahm der Ausländeranteil bei Habilitationen von 5 % im Jahr 2005 auf 10 % im aktuellen Berichtsjahr zu.

Mit rund der Hälfte aller abgeschlossenen Habilitationen war 2015 die Fächergruppe Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften wie in den Vorjahren bei Frauen (225 Habilitationen) und bei Männern (571) am häufigsten vertreten. Die nächstgrößere Anzahl an Habilitationen entfiel auf die Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften (247). Den dritten Platz nahm die Fächergruppe Geisteswissenschaften (236) ein. Hier gab es mit 33 % den höchsten Frauenanteil.

Die Top drei der Fächergruppen, in denen die meisten Habilitationen abgeschlossen werden, war bei Frauen wie bei Männern gegenüber den Vorjahren

unverändert. Dabei lag die Fächergruppe Geisteswissenschaften bei Frauen regelmäßig vor Mathematik, Naturwissenschaften.

Das Durchschnittsalter der Habilitierten lag 2015 bei 41 Jahren. Mit durchschnittlich knapp 42 Jahren waren Frauen geringfügig älter als Männer (41 Jahre).

Quelle: PM-Destatis, 28.06.2016

[https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2016/06/PD16\\_219\\_213.html](https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2016/06/PD16_219_213.html)

## Frauenanteil in Professorenschaft 2015 auf 23 % gestiegen

Die Zahl der Professorinnen hat sich seit 2005 fast verdoppelt und erreichte 2015 mit rund 10 500 einen neuen Höchststand.

Ende 2015 lehrten und forschten an deutschen Hochschulen und Hochschulkliniken rund 46 300 Professoren und Professorinnen. Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) nach vorläufigen Ergebnissen weiter mitteilte, waren das rund 600 oder 1,2 % mehr als 2014. Die Gesamtzahl der Professoren und Professorinnen ist in den letzten zehn Jahren um 22 % gestiegen. Im selben Zeitraum erhöhte sich der Frauenanteil innerhalb der Professorenschaft stetig. Er nahm zwischen 2005 und 2015 von 14 % auf 23 % zu. Die Zahl der Professo-

rinnen hat sich in diesem Zeitraum fast verdoppelt und erreichte 2015 mit rund 10 500 einen neuen Höchststand.

Mit knapp 13 300 Lehrstühlen insgesamt war Ende 2015 die Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften bei Professorinnen (3 800) und bei Professoren (9 500) am häufigsten vertreten. Der zweite Rang bei der Anzahl an Lehrstühlen insgesamt entfiel auf die Ingenieurwissenschaften (12 200; 1400 Frauen und 10 800 Männer). Wie in den Vorjahren gab es die höchsten Frauenanteile bei den Geisteswissenschaften (36 %) und bei Kunst, Kunstwissenschaft (32 %).

Insgesamt waren Ende 2015 an deutschen Hochschulen und Hochschulkliniken 686 100 Personen tätig. Das waren 2 % mehr als Ende 2014 (675 100) und 38 % mehr als Ende 2005 (497 200). Im Jahr 2015 gehörten 386 300 dem wissenschaftlichen und künstlerischen Hochschulpersonal sowie 299 800 dem Verwaltungs-, technischen und sonstigen Hochschulpersonal an. Dabei betrug der Anstieg beim Verwaltungs-, technischen und sonstigen Hochschulpersonal in den letzten zehn Jahren 17 %, beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal lag der Zuwachs bei 61 %.

Quelle, PM-Stat. Bundesamt, 14.07.2016 und weitere Informationen:

[https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2016/07/PD16\\_245\\_213.html](https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2016/07/PD16_245_213.html)

## Quoten erleichtern Frauen die Entscheidung zur Bewerbung auf eine Professur

Frauenquoten in der Wissenschaft können eine geeignete Möglichkeit sein, um Frauen den Schritt zur Bewerbung auf eine Professur zu erleichtern. Zu dieser Einschätzung gelangt **Elke Wolf** in ihrem Artikel, der in der neuesten Ausgabe der „Beiträge zur Hochschulforschung“ (Heft 3/2016) veröffentlicht ist. Ihrer Analyse zufolge führen eine gerin-

gere Risikobereitschaft und ein stärkeres Bedürfnis nach Planungssicherheit dazu, dass Frauen sich seltener auf eine Professur bewerben. Ein weiterer interessanter Beitrag beschäftigt sich mit geschlechtsspezifischen Motiven des wissenschaftlichen Nachwuchses für den Ausstieg aus der Wissenschaft. Diese und weitere aufschlussreiche Artikel enthält diese neue Ausgabe der „Beiträge zur Hochschulforschung“. In ihrem Artikel macht **Elke Wolf** deutlich, dass intransparente und unstrukturierte Auswahlprozesse die Erfolgchancen von Frauen reduzieren. Nach Ansicht der Autorin können daher verbindliche hochschulinterne Berufsrichtlinien und transparente Auswahlprozesse zur Erhöhung des Anteils an Professorinnen beitragen.

.....  
Wolf, Elke:

**Quote und Qualität – zwingend ein Widerspruch? Eine Analyse möglicher Effekte einer Frauenquote aus ökonomischer Perspektive**

<http://www.bzh.bayern.de/uploads/media/3-2016-Wolf.pdf>

Mit den Gründen für den höheren Dropout von Frauen aus der Wissenschaft befasst sich ein weiterer Artikel dieser Ausgabe. Eine fehlende Wertschätzung und Anerkennung im Arbeitsalltag sowie ein Mangel an Sicherheit und Klarheit über weitere Karriereperspektiven sind für viele Frauen gewichtige Gründe, sich beruflich umzuorientieren, stellen **Kathinka Best**, **Julian Wangler** und **Martina Schraudner** fest.

.....  
Best, Kathinka; Wangler, Julian; Schraudner, Martina:

**Ausstieg statt Aufstieg? Geschlechtsspezifische Motive des wissenschaftlichen Nachwuchses für den Ausstieg aus der Wissenschaft**

<http://www.bzh.bayern.de/uploads/media/3-2016-Best-Wangler-Schraudner.pdf>

*Bitte beachten Sie weitere interessante Beiträge unter:*

<http://www.bzh.bayern.de/uploads/media/3-2016-gesamt.pdf>

## Kurzbericht: 25. Jahrestagung der Kommission Gleichstellungsarbeit an Medizinischen Fakultäten und Universitätsklinik der BuKoF

Ein Beitrag von Dr. Bärbel Miemietz, Sprecherin der Kommission Klinika in der BuKoF.

Zu ihrer 25. Jahrestagung traf sich die Kommission „Gleichstellungsarbeit an Medizinischen Fakultäten und Universitätsklinik der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF)“ vom 15. bis 17. Juni 2016 auf der Fraueninsel im Chiemsee.

Eingeladen hatte die Frauenbeauftragte der Medizinischen Fakultät der Ludwig-Maximilians-Universität München Professorin Dr. Orsolya Genzel-Boroviczeny.

Vertreten waren 10 von 14 Bundesländern mit Universitätsmedizin.

Im Zentrum der Tagung standen die Gleichstellungsinstrumente der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG). Pharmazieprofessorin Dr. Angelika Volmar, langjähriges Mitglied in den Entscheidungsgremien der DFG, stellte Entstehung und Erfahrungen mit der Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards vor und betonte die Bedeutung des Kaskadenmodells zur Beteiligung von weiblichen Wissenschaftlerinnen bereits bei der Beantragung.

Die Programmdirektorin der Gruppe Sonderforschungsbereiche, Forschungszentren, Exzellenzcluster der DFG, Dr. Ursula von Glisczynki gab einen Überblick über die Gleichstellungsmaßnahmen in den DFG-Förderinstrumenten, angefangen von Einzelanträgen bis hin zu großen Verbundprojekten wie Klinische Forschergruppen oder Sonderforschungsbereiche.

In einer angeregten Diskussion spiegelten die versammelten Gleichstellungsakteurinnen ihre Erfahrungen mit der Umsetzung der Maßnahmen zurück. Außerdem auf der Tagungsagenda standen die weiterhin hochgradig unbefriedigenden Zahlen zu den Frauenanteilen auf den höheren und höchsten Karrierestufen in der Hochschulmedizin, die durch eine Dokumentation des Deutschen Ärztinnenbundes soeben erneut aufgezeigt wurden. Schließlich wurde auch über die noch immer nicht allgemein als Qualitätskriterium akzeptierte Integration von Geschlechteraspekten in die medizinische Forschung diskutiert. Professorin Dr. Sandra Eifert, Herzchirurgin am Klinikum der Ludwig-Maximilians-Universität, leitete mit ihrem Vortrag die Diskussion dazu ein.



Kommission  
Klinika

Die in der „Kommission Klinika“ zusammengeschlossenen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und Referentinnen arbeiten auf der Grundlage unterschiedlicher Landeshochschulgesetze und Landesgleichstellungsgesetze mit verschiedenen Zuständigkeiten für wissenschaftliches und nicht wissenschaftliches Personal sowie für die Studierenden. Eine aktualisierte Darstellung der Profile der einzelnen Standorte ist in Arbeit. Die Jahrestagungen dienen der Vernetzung, dem Erfahrungsaustausch und der Fortbildung. Der Austausch unterstützt die Positionierung der Gleichstellung in der Hochschulmedizin

Kontakt: Dr. Bärbel Miemietz, Kommissionssprecherin, Miemietz.Baerbel@mh-hannover.de

<http://www.bukof.de/Klinika.html>

## Online-Handreichung „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen“

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt stellt in allen gesellschaftlichen Bereichen ein überwiegend tabuisiertes und oftmals unterschätztes Problem dar. Empirischen Untersuchungen zufolge sind überwiegend Frauen betroffen. Einer Studie des BMFSJF aus dem Jahr 2004 zufolge, geben mehr als die Hälfte aller befragten Frauen an, seit ihrem 16. Lebensjahr mindestens einmal körperliche oder sexuelle Gewalt erlebt zu haben.

Hochschulen als Arbeits- und Ausbildungsstätten sind diesbezüglich leider keine Schutzräume. Für Studentinnen, Promovendinnen, Habilitandinnen und Auszubildende ist sexualisierte Diskriminierung und Gewalt ein besonderes Problem, da sie sich aufgrund der häufig in Ausbildungsverhältnissen bestehenden Abhängigkeitsverhältnisse und hierarchischen Gefälle nur schwer wehren können. Obwohl sexualisierte Diskriminierung und Gewalt die seelische und körperliche Gesundheit der Betroffenen schwer beeinträchtigen können, zeigen Untersuchungen, dass Taten oftmals bagatellisiert oder verschwiegen werden. Um dieser Tabuisierung entgegen zu wirken und dem Thema im hochschulpolitischen Raum zu größerer Beachtung zu verhelfen, wurde 2003 die Kommission „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“ (SDG) der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ins Leben gerufen.

Über die Kommission:

<http://www.bukof.de/Kommission.html>

### Online-Handreichung „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen“

- Was ist Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt (SDG)?
- Rolle der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten
- Rechtliche Grundlagen

- Richtlinien - Beispiele
- Verfahrenswege
- Prävention
- Erstkontakt
- Informationen und Material
- 8. Aktionsfeld - Total E-Quality-Bewerbung (Best Practice-Übersicht)
- Informationen von Student\_innen für Student\_innen

Die Infokarte „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt. (K)ein Thema an Hochschulen?“ für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und interessierte Hochschulangehörige kann bei der Referentin der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule für Musik und Theater Hamburg Martina Bick bezogen werden.

[http://www.bukof.de/tl\\_files/Kommissionen/SexualDiskrGewalt/Karte%20Hochschule.pdf](http://www.bukof.de/tl_files/Kommissionen/SexualDiskrGewalt/Karte%20Hochschule.pdf)

<http://www.bukof.de/SDG/articles/SDG.html>

## Handlungsempfehlungen der BuKoF zum Umgang mit Sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an künstlerischen Hochschulen

Pressemitteilung der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF):

*Sexualisierter Diskriminierung und Gewalt eindeutig entgegentreten!*

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt sind Verletzungen des Persönlichkeitsrechts. Die Folgen sind schwerwiegend, persönlich sehr belastend und beeinträchtigen die berufliche Entwicklung. Wird

derartiges Verhalten gegenüber Studierenden, Kolleg\*innen oder sonstigen Mitarbeiter\*innen toleriert, schadet dies der Arbeitsatmosphäre und dem Ruf der Hochschule.

Jede Hochschule hat die Pflicht, ihre Studierenden wirksam und mit aller Entschiedenheit vor Sexualisierter Diskriminierung und Gewalt zu schützen. Eine eindeutige Positionierung, die Ergreifung von klaren Maßnahmen und die unbedingte Sanktionierung von Fehlverhalten sind von großer Bedeutung für das Sicherheitsgefühl von Studierenden. Die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Studierenden und Lehrenden braucht angemessene Rahmenbedingungen. Entsprechend fordert die BuKoF die Hochschulen auf, konsequent dafür Sorge zu tragen.

#### *Spezifische Lehr- und Lernverhältnisse an künstlerischen Hochschulen*

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt sind an künstlerischen Hochschulen als Arbeits- und Studienorten genauso alltäglich wie in anderen gesellschaftlichen Kontexten. Für die Lehr- und Lernverhältnisse in den Künsten ist die Entwicklung der künstlerischen Persönlichkeit von Studierenden ebenso relevant wie die Vermittlung der Technik am Instrument, in der Darstellung oder der Malerei. Dabei wird im Alltag unter Umständen auch an persönliche oder körperliche Grenzen gegangen. Im Musikunterricht ist Körperarbeit grundlegend, im Schauspiel werden intime und gewalttätige Szenen inszeniert, das Aktzeichnen gehört zu den Grundlagen der Bildenden Künste. Hinzu kommen Lehrformate mit Veranstaltungen, die in den Abendstunden oder am Wochenende liegen (Konzert, Aufführung, Ausstellungseröffnung) und nahtlos in Feierlichkeiten übergehen. Einzelunterricht, der ein hohes persönliches Vertrauensverhältnis zwischen Lehrenden und Studierenden voraussetzt oder entwickelt, findet teilweise außerhalb der Hochschule, zum Beispiel in Privaträumen statt oder zu Zeiten, zu denen die Gebäude wenig besucht sind.

Solche Lehrformate und Lehrverhältnisse setzen eine besonders hohe Professionalität der Lehrenden voraus. Das bedeutet, sie benötigen ein

Bewusstsein für Grenzsituationen, Achtsamkeit und Respekt im Umgang mit Studierenden und Kolleg\*innen und ihren je unterschiedlichen Grenzen.

Grenzverletzungen und Übergriffe werden in einem Verhältnis, das auf großem Vertrauen beruht, als besonders verstörend empfunden. Der Grenzübergang ist stets ein einseitiges Verhalten und zwingt die Betroffenen zu einer ablehnenden Reaktion auf sehr persönlicher Ebene gegenüber einer Lehrperson, die als künstlerische Autorität geachtet wird. Fast immer haben die Betroffenen den Anspruch, dass die Lehrperson keinen Gesichtsverlust erleidet, dass sie auf keinen Fall verletzt oder beleidigt wird, dass die Anerkennung und Förderung durch diese Lehrperson nicht aufs Spiel gesetzt wird. Daher liegt die Verantwortung dafür, dass die Studierenden einem solchen emotionalen Druck nicht ausgesetzt sind, bei den Lehrenden und bei den künstlerischen Hochschulen. Diese Verantwortung setzt ein hohes Maß an Professionalität, Lehrkompetenz und Rollenklarheit voraus. Dazu gehört die Distanz einzuhalten, ein verstörendes Verhalten zu thematisieren, Umgangsregeln zu entwickeln und zu besprechen und mit Heterogenität bezogen auf Grenzsituationen und Empfindungen umgehen zu können.

*Lesen Sie hier bitte die BuKoF-Handlungsempfehlungen:*

[http://www.bukof.de/tl\\_files/Veroeffentl/16-07-21-BuKoF\\_Handlungsempfehlungen-Sexualisierte%20Diskriminierung%20und%20Gewalt\\_Kunsthochschulen.pdf](http://www.bukof.de/tl_files/Veroeffentl/16-07-21-BuKoF_Handlungsempfehlungen-Sexualisierte%20Diskriminierung%20und%20Gewalt_Kunsthochschulen.pdf)

*Quelle: PM-BuKoF, 21.07.2016:*

<http://www.bukof.de/>

## Tischgespräche: Hochschulperle divers geht an Dortmunder Diversitätsprojekt

An der Technischen Universität Dortmund treffen sich Hochschulangehörige regelmäßig zum gemeinsamen Mittagessen, um Diversitätsthemen an der Hochschule zu diskutieren. Der Stifterverband zeichnet das Projekt mit der „Hochschulperle divers“ des Monats Juli aus.

Beim gemeinsamen Mittagessen diskutieren Hochschulangehörige der TU Dortmund über Diversitätsthemen an ihrer Hochschule. Das Projekt „Zu Tisch – Diversität am Mittag“ bringt in regelmäßigen Abständen eine kleine Gruppe von maximal 15 Personen an einen Tisch. Dabei wechseln nicht nur die Zusammensetzung der Gruppe, die jedes Mal aus ausgewählten Personen aus den unterschiedlichen Bereichen der Hochschule besteht, sondern auch die Themen, der Ort und die Gastgeber. Der Stifterverband verleiht dem Projekt „Zu Tisch – Diversität am Mittag“ die Hochschulperle divers des Monats Juli.

„Das Projekt richtet sich an alle Mitglieder der Universität, nicht nur an bestimmte Personengruppen wie Studierende, Lehrende oder Personen, die ein bestimmtes (Diversitäts-)Merkmal miteinander teilen. Damit wird bei den Tischgesprächen nicht nur über Vielfalt geredet, sondern auch Vielfalt gelebt“, lobt die Jury des Stifterverbandes.

Die Tischgespräche zur Diversität an der Hochschule gibt es seit 2014. Initiiert werden sie von der Prorektorin Diversitätsmanagement, einer Wissenschaftlerin und der Stabstelle Chancengleichheit, Familie und Vielfalt der TU Dortmund. Drei bis viermal im Jahr kommen die Hochschulangehörigen auf Einladung eines Gastgebenden zusammen.

Weitere Informationen unter:

<http://www.tu-dortmund.de/cms/stabsstelle-cfv/de/vielfalt/Zu-Tisch--Diversitaet-am-Mittag/index.html>

Was ist eine ‚Hochschulperle divers‘?

Hochschulperlen sind innovative, beispielhafte Projekte, die in einer Hochschule realisiert werden. Weil sie klein sind, werden sie jenseits der Hochschulmauern kaum registriert. Weil sie glänzen, können und sollten sie aber auch andere Hochschulen schmücken. Der Stifterverband stellt jeden Monat eine Hochschulperle vor. Seit Beginn 2016 geht es um Projekte, welche die zunehmende Vielfalt an Hochschulen adressieren, sie fördern, die damit verbundenen Potenziale deutlich werden lassen und zur Wertschätzung von Diversität beitragen. Seitdem heißt die Auszeichnung „Hochschulperle divers“. Aus den Monatsperlen wird einmal im Jahr die „Hochschulperle des Jahres“ gewählt.

<http://www.hochschulperle.de/divers>

Quelle, PM-Stifterverband, 26.07.2016:

[https://www.stifterverband.org/pressemitteilungen/2016\\_07\\_26\\_hochschulperle\\_divers](https://www.stifterverband.org/pressemitteilungen/2016_07_26_hochschulperle_divers)

# 05 SCHWERPUNKTTHEMA

## Gender Report Bayern: Zur Gleichstellungssituation von Frauen und Männern an bayerischen Hochschulen

**Autorinnen: Birgit Erbe und Sabrina Schmitt, Frauenakademie München e.V.**

Die jüngste Meldung des Bayerischen Statistischen Landesamtes zu Professorinnen in Bayern klingt ermutigend. Im Zeitraum von 2010 bis 2015 ist die Zahl der Professorinnen um 42 Prozent gestiegen; fast jede fünfte Professur wird inzwischen von einer Frau wahrgenommen (siehe auch CEWSjournal Nr. 103). Was diese Statistik jedoch nicht offenlegt: Frauen bekommen in Bayern deutlich seltener wissenschaftliche Stellen oder einen Ruf als Professorin als in anderen Bundesländern. Im jüngsten Hochschulgleichstellungsranking des CEWS von 2015, das die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an deutschen Hochschulen bundesweit vergleicht, liegt Bayern in der Bewertung der quantitativen Gleichstellungsindikatoren im unteren Mittelfeld. Neben Bayern ist nur noch Thüringen in der Schlussgruppe vertreten.

Eine umfassende Bestandsaufnahme zur Gleichstellungssituation von Frauen und Männern an den bayerischen Hochschulen in staatlicher Trägerschaft unternimmt erstmalig der Gender Report Bayern, der im Juni 2016 auf einer Pressekonferenz im Bayerischen Landtag vorgestellt wurde. Im Auftrag der SPD-Landtagsfraktion, die in Bayern in der Opposition ist und ein Gutachten zur Ausrichtung ihrer politischen Strategie zur Förderung

der Chancengleichheit in der Wissenschaft wollte, erstellte die Frauenakademie München e.V. diesen Report. Der Report beinhaltet für jede der 9 Universitäten und 17 Hochschulen für angewandte Wissenschaften in staatlicher Trägerschaft ein gleichstellungspolitisches Profil. Neben den quantitativen Gleichstellungsdaten erfasst die Studie auch die an den bayerischen Hochschulen etablierten Gleichstellungsstrukturen und gleichstellungspolitischen Strategien sowie die Verankerung von Gender Studies. Die in den Profilen erhobenen Daten werden hochschulübergreifend ausgewertet und eingeordnet. Daraus entsteht ein Gesamtbild der bayerischen Hochschullandschaft, das sowohl die Gleichstellungssituation an bayerischen Hochschulen zusammenfasst als auch die verfolgten Gleichstellungsstrategien der Hochschulen skizziert und so genannte Best Practices identifiziert.



*Birgit Erbe, FAM*

Zusätzlich wird die Gleichstellungs-Governance auf Landesebene beschrieben. Als Akteure werden dabei das bayerische Wissenschaftsministerium, die bayerischen Hochschulen sowie die Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Bayerischen Hochschulen und das Netzwerk Genderforschung und Gleichstellungspraxis Bayern betrachtet. Ein Blick über die Landesgrenzen hinweg gibt schließlich Aufschluss, welche Strategien in anderen vergleichbaren Ländern verfolgt werden. Auf der Grundlage dieser Analyse werden zentrale Ergebnisse generiert und zusammenfas-

sende Empfehlungen zur Verbesserung der Gleichstellungssituation an bayerischen Hochschulen gegeben.

Für dieses Gutachten gibt es ein Vorbild: 2010 wurde in Nordrhein-Westfalen bundesweit der erste Gender-Report vorgestellt, der die Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen erfasste. 2013 wurde der Report fortgeschrieben. Indem die Autorinnen den Namen Gender-Report für Bayern übernahmen, greifen sie den Monitoring-Gedanken auf Landesebene auf und regen eine zukünftige Fortschreibung, dann in staatlichem Auftrag, an.

Aufgrund begrenzter zeitlicher und finanzieller Ressourcen wurde als Erhebungsmethode auf die Dokumentenanalyse zurückgegriffen. Als Grundlage für die Hochschulprofile standen die hochschuleigenen Webseiten, Berichte und Statistiken zur Verfügung. Zur Beschreibung der Etablierung der Gender Studies in Bayern wurden Datenbanken zu Gender-Professuren und Gender Studies-Studiengängen genutzt. Darüber hinaus wurden Daten aus den Hochschulrankings nach Gleichstellungsaspekten von 2011 und 2013 des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS), der Begutachtung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) 2011 und 2013 und der Evaluation des Professorinnenprogramms verwendet. Die Erhebung der Daten auf den Webseiten der Hochschulen erfolgte von April bis Oktober 2014. Die Studie wurde im März 2015 abgeschlossen.

### Zentrale Ergebnisse der Gleichstellungsanalyse

Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern auf allen Ebenen der Wissenschaft ist als Gleichstellungsziel im Bayerischen Hochschulgesetz verankert und steht damit im Fokus der Gleichstellungs-Governance der Hochschulen und des Landes. Ein wichtiger Indikator ist in diesem Zusammenhang die Geschlechterverteilung an den Hochschulen auf den unterschiedlichen Qualifikationsstufen und in Entscheidungsgremien.

### Gleichberechtigte Teilhabe

Auf der Ebene der Studierenden liegt Bayern mit einem Frauenanteil von 48% im Bundesdurchschnitt (Wintersemester 2013/2014). Allerdings ergeben sich starke Unterschiede bei der Geschlechterverteilung zwischen Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAWs). An den bayerischen Universitäten ist der Frauenanteil mit 53% deutlich höher als an den bayerischen HAWs, an denen er im Durchschnitt bei 39% liegt. Starke Unterschiede beim Frauenanteil ergeben sich weiterhin nach Fächergruppen. Ab der Qualifizierungsstufe Promotion wird eine vertikale Segregation deutlich. Nach dem Kaskadenmodell wäre die Zusammensetzung einer Qualifikationsstufe dann geschlechtergerecht, wenn sie der Geschlechterverteilung der darunterliegenden Qualifikationsstufe entspricht, weil diese den Pool möglicher Kandidat\_innen darstellt. Mit einer einzigen Ausnahme zeigt sich aber an allen untersuchten Universitäten bereits ein deutlicher Abfall des Frauenanteils von den Studierenden zu den Promotionen um durchschnittlich 8 Prozentpunkte. Die Diskrepanz wird noch deutlicher von der Stufe Promotion zur Habilitation. Bei diesem Qualifizierungsschritt fällt an den untersuchten Universitäten der Frauenanteil um weitere 18 Punkte ab. Betrachtet man die gesamte Qualifizierungsphase vom Studium bis zur erfolgreichen Habilitation, sinkt der Frauenanteil an den untersuchten Universitäten um durchschnittlich 26 Prozentpunkte. Eine nähere Betrachtung der einzelnen Hochschulen macht deutlich, dass sich das Feld ausdifferenziert. So gelingt es einigen Universitäten wesentlich besser, Nachwuchswissenschaftlerinnen über die Qualifikationsstufen hinweg im Wissenschaftssystem zu halten, während bei anderen Universitäten der Verlust an Frauen bei über 50% liegt.

Von der Qualifikationsstufe Habilitation zur Professur sinkt der Frauenanteil an den untersuchten Universitäten in Bayern nochmals um weitere zehn Prozentpunkte: Der Frauenanteil an den Professuren liegt in Bayern 2012 mit 17% unter dem bundesweiten Durchschnitt von 20%. Den niedrigsten Professorinnenanteil haben drei HAWs mit 8%, den höchsten Anteil verzeichnet eine Universität

mit 31%. Die Zahl der Professorinnen steigt kontinuierlich, allerdings in unterschiedlichem Ausmaß: Während den HAWs im Zeitraum von 2009 bis 2012 eine Steigerung des Professorinnenanteils um 2,5 Prozentpunkte gelang (bundesweit 1,7), lag die Steigerung bei den bayerischen Universitäten nur bei 2,2 Punkten (bundesweit 2,9).



*Sabrina Schmitt, FAM*

Mit einem Frauenanteil von durchschnittlich 24% in der Hochschulleitung und 29% im Hochschulrat sind Entscheidungsgremien an bayerischen Hochschulen noch weit von einer geschlechtsparitätischen Besetzung entfernt. Mit diesen Werten liegen die untersuchten Hochschulen bei der Beteiligung von Frauen in der Hochschulleitung knapp über dem bundesweiten Durchschnitt von 23%, im Hochschulrat hingegen unter dem Bundesdurchschnitt von 32% (Bezugsjahr 2013). Unter den Präsident\_innen und Rektor\_innen waren bundesweit 15% Frauen, in Bayern 12%. Bei einer genaueren Betrachtung der Gremienbesetzung ist festzustellen, dass der Frauenanteil in denjenigen Gremien am höchsten ist, in denen der Frauenanteil qua Mitwirkungsrecht der Frauenbeauftragten und durch die Beteiligung von unterschiedlichen Statusgruppen, insbesondere der Studierendenvertretung, ohnehin höher ausfällt. Dies unterstreicht gleichzeitig, wie wichtig die Rolle dieser Gremien in Bezug auf Geschlechtergleichheit in Hochschulstrukturen ist.

### *Gleichstellungsstrukturen*

Für die Universitäten wurden ab Mitte der 2000er Jahre starke Anreize für Gleichstellung gesetzt. Zu nennen sind hier die Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder und die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG. Die damit gesetzten Gleichstellungsstandards spiegeln sich in den Strukturen und Maßnahmen der bayerischen Universitäten wider; allerdings weitaus weniger als an Universitäten anderer Bundesländer: Keine bayerische Universität hat die höchste Bewertungs-

stufe 4 der DFG erlangt, wohingegen bundesweit 22 Universitäten das Stadium 4 erlangten.

Bei der Betrachtung der Gleichstellungsstrukturen der bayerischen Hochschulen fällt auf, dass nachwievor stark auf die individuelle Förderung gesetzt wird: Die einzelne Frau wird gefördert, aber die bestehenden Strukturen werden kaum hinterfragt. Struktur- und kulturverändernde Gleichstellungsmaßnahmen werden an bayerischen Hochschulen vor allem im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Studium/Wissenschaft durchgeführt. Häufig beschränken sich diese Maßnahmen aber auf das Angebot von Kinderbetreuung. Nur vereinzelt gibt es auch Maßnahmen im Bereich der Arbeitsorganisation und Arbeitszeit. Einige Hochschulen gestalten ihre Berufungsverfahren gendersensibel und machen verbindliche Vorgaben. Eher selten zu finden sind die Förderung geschlechtssensibler Lehre und der Genderkompetenz der Hochschulangehörigen sowie die Vergabe von Gastprofessuren für Frauen. Strukturen und Kulturen, die sich nachteilig auf die Geschlechterverhältnisse auswirken, werden von den Gleichstellungsmaßnahmen in den untersuchten Hochschulen somit noch nicht ausreichend in den Blick genommen.

### *Gender in Forschung und Lehre*

An bayerischen Hochschulen sind acht Professuren mit einer Genderdenomination ausgestattet, fünf an Universitäten und drei an HAWs. Im Bereich Studium und Lehre gibt es bayernweit zwei Studiengänge Gender Studies im Nebenfach, eine Koordinationsstelle Gender Studies sowie Gender Studies in einem spezifischen Fachgebiet, die alle ausschließlich an Universitäten angesiedelt sind. Darüber hinaus wurden zwischen 1992 und 2008 zwei Graduiertenkollegs zu Frauen- und Geschlechterforschung an bayerischen Universitäten angeboten. An HAWs ist das hochschuleigene Lehrangebot im Bereich Gender Studies vor allem an sozialwissenschaftlich orientierten Hochschulen mit einem Studienangebot im Bereich Soziale Arbeit etabliert.

Zusätzlich existiert an mehreren Hochschulen ein Lehrangebot in Form des Online-Moduls „Gender und Diversity“, das seit dem Wintersemester

2008/2009 über die Virtuelle Hochschule Bayern angeboten wird. Seit 2015 gibt es den ersten bayerischen Forschungsverbund im Rahmen der Gender Studies zum Thema „Gender und Care: Dynamiken von Fürsorge im Kontext von Institutionen, Praxen, Technik und Medien in Bayern (ForGenderCare)“. Im Vergleich hierzu ist in anderen Bundesländern die Verankerung von Gender Studies über Genderprofessuren, Studienangebote und Forschungszentren ausgeprägter und die Datenlage im Bereich der Genderforschungsprojekte umfassender. In Berlin waren beispielsweise im Oktober 2014 37 Professuren mit Genderdenomination besetzt und drei Studiengänge im Bereich Gender Studies vertreten. In Nordrhein-Westfalen waren zum selben Zeitpunkt 35 Genderprofessor\_innen berufen.

### Bewertung

Die Zahlen zur Geschlechterverteilung auf den Qualifikationsstufen und in Entscheidungsgremien weisen auf einen hochschulübergreifend hohen Handlungsbedarf hin. Bis zu einem gewissen Grad haben alle bayerischen Hochschulen in staatlicher Trägerschaft den gesetzlichen Gleichstellungsauftrag an die Organisation aufgegriffen, was sich in der Verankerung von Gleichstellung im weitesten Sinne im Leitbild und in der Erstellung eines Gleichstellungskonzeptes für die jeweilige Hochschule widerspiegelt. Beides kann an bayerischen Hochschulen als Standard gelten. Die Festlegung von Gleichstellung als Führungsaufgabe, verdeutlicht durch die Verankerung in der Hochschulleitung, erfolgt hingegen nur noch bei knapp der Hälfte der Hochschulen. Dass über die Hälfte der Hochschulleitungen Gleichstellung nicht zur „Chefsache“ macht, schwächt das Organisationsziel und vermittelt nach innen wie außen, dass es nicht zu den wichtigen Zielen gehört.

Dies hat Folgen für die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen, die unter Umständen gegen interne Widerstände durchgesetzt werden müssen. Verschärfend kommt hinzu, dass die Frauenbeauftragten insbesondere an den HAWs schlecht mit zeitlichen, personellen und finanziellen Ressourcen ausgestattet sind. Damit werden ihre Möglichkeiten stark eingeschränkt, ihre umfassenden Aufga-

ben von der strategischen Planung und Beratung der Hochschulleitung über operative Maßnahmen bis zu Einzelfallberatung adäquat umzusetzen.

Über die Hälfte der Hochschulen bezeichnen Gleichstellung als Querschnittsaufgabe, knapp ein Drittel gibt an, Gender Mainstreaming oder Diversity Management als Organisationsstrategie zur Realisierung von Gleichstellung anzuwenden. Wie stark die Geschlechterfrage tatsächlich in die Hochschulentwicklung einfließt, konnte im Rahmen der Studie nicht überprüft werden. Jedenfalls finden sich bislang noch relativ selten zentrale Steuerungsinstrumente wie Zielvereinbarungen zu Gleichstellung mit den Fakultäten oder ein ausdifferenziertes Gleichstellungsmonitoring, das über die geschlechtsdifferenzierte Erfassung von Studienanfänger\_innen bis Professuren der einzelnen Fakultäten hinausgeht. Auch deutet der Fokus eines Großteils der bayerischen Hochschulen auf personenbezogene Fördermaßnahmen darauf hin, dass strukturelle und kulturverändernde Maßnahmen erst langsam in Angriff genommen werden. Auf eine Kulturveränderung in den unterschiedlichen Disziplinen könnte insbesondere die weitere Institutionalisierung von Gender-Kompetenz-Zentren, Geschlechterforschungsschwerpunkte oder -Professuren hinwirken. Die aktuellen Zielvereinbarungen zwischen den Hochschulen und dem Freistaat Bayern weisen aber keine einzige Initiative in dieser Richtung aus.

Die Untersuchungsmöglichkeiten im Rahmen eines Gutachtens waren beschränkt. Deshalb werden auch eine weiterführende Untersuchung, die insbesondere eine Befragung der einzelnen Hochschulen beinhalten sollte und eine regelmäßige Fortschreibung zu wechselnden Schwerpunktthemen empfohlen.

Die Frauenakademie München e.V. (FAM) verbindet Geschlechterforschung mit der gesellschaftspolitischen Praxis. Als unabhängiger, gemeinnütziger Verein hat sich die FAM zum Ziel gesetzt, die Gleichstellung und Chancengleichheit von Frauen und Männern in allen gesellschaftlichen Bereichen zu fördern und Frauen darin zu unterstützen, einen gleichberechtigten Platz in Wissenschaft, Wirtschaft, Politik und Öffentlichkeit einzunehmen.

Mehr Informationen finden Sie unter

<http://www.frauenakademie.de/>

#### **Ansprechpartnerin:**

**Birgit Erbe:** erbe@frauenakademie.de

**CEWS Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2015**

[http://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/download/CEWS\\_Ranking2015.pdf](http://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/download/CEWS_Ranking2015.pdf)

#### Informationen zu den Autorinnen:

**Birgit Erbe** ist Geschlechterforscherin und Geschäftsführerin der Frauenakademie München. Sie ist u.a. Mitautorin der Monografie „Hochschule verändern: Gleichstellungspolitische Innovationen im Hochschulreformprozess“, erschienen 2015 bei Barbara Budrich, und Projektleiterin des Gender Reports Bayern.

**Sabrina Schmitt** ist wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Frauenakademie München und Mitautorin des Gender Reports Bayern. Weitere Forschungs- und Arbeitsschwerpunkte liegen im Bereich Genderforschung, soziale Ungleichheit und Pflege, Sozial- und Kommunalpolitik.

#### Links:

##### **Gender-Report Bayern**

[http://frauenakademie.de/images/pdf/Gender-Report-Bayern\\_FAM-Gutachten\\_2016.pdf](http://frauenakademie.de/images/pdf/Gender-Report-Bayern_FAM-Gutachten_2016.pdf)

##### **Pressemitteilung: SPD fordert verbindliche Frauenförderung an bayerischen Hochschulen**

<http://bayernspd-landtag.de/presse/pressemitteilungen/?id=321544>

##### **Pressemitteilung des Bayerischen Landesamts für Statistik: Frauen haben fast jede fünfte Professur inne**

[https://www.statistik.bayern.de/presse/archiv/2016/170\\_2016.php](https://www.statistik.bayern.de/presse/archiv/2016/170_2016.php)

## 06

## FORSCHUNGSEINRICHTUNGEN

## Leibniz-Wettbewerb 2017

Förderlinie des Leibniz-Wettbewerbs (SAW): „Frauen für wissenschaftliche Leitungspositionen“

Der Leibniz-Wettbewerb wird anhand von Kriterien durchgeführt, die mit Blick auf die Ziele des Paktes für Forschung und Innovation entwickelt wurden und die in den Förderlinien des Verfahrens beschrieben sind.

Im Rahmen des Leibniz-Wettbewerbs 2017 können Anträge in fünf Förderlinien gestellt werden:

1. Innovative Vorhaben
2. Nationale und internationale Vernetzung
3. Nachwuchsförderung
4. Frauen für wissenschaftliche Leitungspositionen

Im Rahmen dieser Förderlinie können die eigene Stelle und die Etablierung einer Arbeitsgruppe beantragt werden, die von einer Frau geleitet wird, sowie deren finanzielle Unterstützung mit auf diesen Zweck bezogenen Personal- und Sachmitteln.

Mit dieser Förderlinie sollen besonders die Chancen für die Arbeitsgruppenleiterin erhöht werden, auf eine W2- oder W3-Stelle berufen zu werden.

Von der für die Leitungsstelle vorgesehenen Wissenschaftlerin wird erwartet, dass

- die Promotion nicht länger als acht Jahre zurückliegt (Kinderbetreuungszeiten werden berücksichtigt),
- der Nachweis herausragender wissenschaftlicher Qualität durch Publikationsleistung sowie ggf. Drittmiteleinwerbungen erbracht werden kann.

Zur Prüfung dieser Voraussetzungen einzureichende Unterlagen:

- relevante Zeugnisse und Publikationsliste,
- zwei persönliche Gutachten (ein institutsinternes sowie ein externes Gutachten).

#### 5. Wissensvermittlung und Förderung von Ausgründungen

Die Auswahlsitzung des Senatsausschusses Wettbewerb (SAW) findet am 28. und 29. September 2016 statt; die endgültigen Förderentscheidungen für den Leibniz-Wettbewerb 2017 trifft der Senat am 23. November 2016. Der Beginn der Vorhaben ist für den 1. Januar 2017 vorgesehen. Ein späterer Vorhabenbeginn bis zum 1. Juli 2017 und eine entsprechende Verlängerung der Laufzeit sind möglich.

*Weitere Informationen:*

<http://www.leibniz-gemeinschaft.de/ueber-uns/leibniz-wettbewerb/leibniz-wettbewerb-2017/>

## 07

## EUROPA UND INTERNATIONALES

## Handreichungen zur Praxis der Gleichstellungsarbeit und zur Integration der Gender Dimension auf Genport erschienen

Im Rahmen des EU-Projekts GenPORT sind aktuell über 20 Handreichungen erschienen, die sich mit den unterschiedlichsten Aspekten der Gleichstellungsarbeit im Wissenschaftssystem und geschlechtergerechter Forschung befassen.

Jedes Dokument beschreibt Lösungsmöglichkeiten für ein spezifisches Problem, die bereits in verschiedenen EU-Mitgliedstaaten praktiziert werden. Am Schluss werden häufig Empfehlungen formuliert, die sich an nationale Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger sowie an Führungspersonal aus Wissenschaft oder Forschungsfördereinrichtungen wenden.

*Handreichungen:*

<http://www.genderportal.eu/type-resource/policy-or-practical-measure>

### Das Projekt GenPORT

Das von der Europäischen Kommission im 7. Forschungsrahmenprogramm geförderte Projekt „GenPORT - An internet portal for sharing knowledge and inspiring collaborative action on gender and science“ hat im Mai 2013 seine Arbeit aufgenommen. Bis April 2017 wird GESIS zusammen mit fünf Partnereinrichtungen ein Internetportal für Fachleute ins Leben rufen, die weltweit zu dem Thema Geschlechtergerechtigkeit in der Wissen-

schaft arbeiten. GESIS kooperiert im Projekt mit der Universität Oberta de Catalunya in Spanien, dem Beratungsunternehmen Portia in Großbritannien, der Stiftung Giacomo Brodolini in Italien, der Matej Bel University in der Slowakei und der Örebro University in Schweden. Das im Projekt zu entwickelnde Internetportal soll ermöglichen, die Fülle an Forschungsergebnissen, konkreten Maßnahmen und strategischen Informationen im Bereich Gleichstellung in der Wissenschaft zu organisieren und zeitnah verfügbar zu machen. Das Portal vereinfacht damit den Erfahrungsaustausch unter Politikverantwortlichen, WissenschaftlerInnen und GleichstellungsakteurInnen.

Ein wichtiger Baustein des Projekts ist eine Befragung von Zielgruppen und NutzerInnen mit Hinblick auf das Internetportal. Um eine hohe Bedarfsorientierung zu gewährleisten, werden europaweit semistrukturierte Stakeholder-Interviews durchgeführt. Des Weiteren zielt das Projekt auf eine Einbeziehung politischer EntscheidungsträgerInnen ab, die gezielt über relevante Forschungsergebnisse informiert werden. GESIS ist bis 2017 in alle Arbeitspakete eingebunden, insbesondere in die Analyse der Bedarfserhebung unter politischen EntscheidungsträgerInnen.

<http://www.genderportal.eu/>

## Relaunch der EIGE-Webseite mit Informationen zu Gender Mainstreaming in der Forschung

Nach dem Relaunch der Website des Europäischen Instituts für Gender Equality (EIGE) sind dort nun Daten, Methoden und Praxisbeispiele zu Gender Mainstreaming in verschiedenen Politikbereichen, unter anderem Forschung zu finden:

<http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/sectoral-areas/research>

Auf der Konferenz „Mainstreaming gender equality into academic and research organisations“ am 20. Oktober 2016 in Brüssel wird das EIGE das neue Tool „Gender Equality in Academic and Research organisations – GEAR“ vorstellen:

[http://eige.europa.eu/news-and-events/events-calendar/event/6708?utm\\_source=newsletter21&utm\\_medium=email&utm\\_campaign=newsletter](http://eige.europa.eu/news-and-events/events-calendar/event/6708?utm_source=newsletter21&utm_medium=email&utm_campaign=newsletter)

Außerdem sucht das EIGE Fachleute für die Erstellung einer Datenbank mit Expertinnen und Experten zu Themen wie Gender Statistik und Gender Mainstreaming:

[http://eige.europa.eu/about-eige/procurement/eige-2015-adm-33?utm\\_source=newsletter21&utm\\_medium=email&utm\\_campaign=newsletter](http://eige.europa.eu/about-eige/procurement/eige-2015-adm-33?utm_source=newsletter21&utm_medium=email&utm_campaign=newsletter)

Weitere Informationen:

<http://eige.europa.eu/>

Quelle: Newsletter Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung (FiF), 8/2016

## Projekte in Horizont 2020 verpflichten sich zu Chancengleichheit

Alle Konsortien verpflichten sich mit der Unterzeichnung der Finanzhilfvereinbarung (Grant Agreement) dazu, sich für Chancengleichheit im Projekt einzusetzen. Wörtlich heißt es in Artikel 33: „The beneficiaries must take all measures to promote equal opportunities between men and women in the implementation of the action. They must aim, to the extent possible, for a gender balance at all levels of personnel assigned to the action, including at supervisory and managerial level. If a beneficiary breaches its obligations under this Article, the Commission/Agency may apply any of the measures described in Chapter 6.“

In den Projekten soll eine ausgeglichene Geschlechterverteilung auf allen Personalebene angestrebt werden. Die zugehörigen Maßnahmen (beispielsweise im Bereich familienfreundliches Personalmanagement oder transparente Rekrutierungsprozesse) müssen für die erforderlichen Projektberichte dokumentiert werden. Falls eine ausgeglichene Beteiligung beider Geschlechter nicht erreicht wird, sollte dies erklärt werden. Nähere Erläuterungen enthält das H2020-Handbuch:

[http://ec.europa.eu/research/participants/docs/h2020-funding-guide/cross-cutting-issues/gender\\_en.htm](http://ec.europa.eu/research/participants/docs/h2020-funding-guide/cross-cutting-issues/gender_en.htm)

In der kürzlich veröffentlichten aktualisierten Musterfinanzhilfvereinbarung („Model Grant Agreement“) gibt es keine Änderungen hinsichtlich der Geschlechtergleichstellung in Projekten:

[http://ec.europa.eu/research/participants/data/ref/h2020/grants\\_manual/amga/h2020-amga\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/research/participants/data/ref/h2020/grants_manual/amga/h2020-amga_en.pdf)

Quelle: Newsletter Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung (FiF), 8/2016

## Empfehlungen der Science with and for Society Advisory Group

Im Hinblick auf das nächste SwafS-Arbeitsprogramm hat die Beratende Expertengruppe zu SwafS mit einer „strategic opinion“ ihre Empfehlungen formuliert.

Die Empfehlungen orientieren sich an den Punkten: „Institutions“, „Local“, „Knowledge Base“, „Citizen Science“ und „Challenges“.

Mitglieder aus Deutschland sind **Dr. Anke Lipinsky** (Gesis/CEWS) und **Prof. Dr. Martin Kaltschmitt** (TU Hamburg-Harburg).

[http://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/strategic\\_opinion\\_final.pdf](http://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/strategic_opinion_final.pdf)

## FAQ zum Aufruf Wissenschaft mit der und für die Gesellschaft

Im Teilnahmeportal zu Horizont 2020 gibt es eine Rubrik mit häufig gestellten Fragen. Darin verbergen sich für Antragstellende viele hilfreiche Informationen, z.B. bezüglich der Definition bestimmter Begriffe. Alle Fragen und Antworten zum derzeit geöffneten Aufruf H2020-SWAFS-2016-17 aus dem Programmteil „Wissenschaft mit der und für die Gesellschaft“, über den auch einige Projekte mit direkten Bezügen gefördert werden, finden sich hier:

<http://ec.europa.eu/research/participants/portal/desktop/en/support/faq.html>

Quelle: Newsletter Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung (FiF), 8/2016

## Save the date: „Neugier trifft Know-how“

Die Kontaktstelle FiF lädt zusammen mit der Humboldt-Universität Berlin am 29. November 2016 zum Erfahrungsaustausch ein. An einer Antragstellung interessierte Wissenschaftlerinnen aller Fachbereiche haben die Möglichkeit, sich intensiv mit Wissenschaftlerinnen auszutauschen, die bereits an Horizont-2020-Projekten beteiligt sind. ERC- und Marie-Skłodowska-Curie-Grantees beantworten zusammen mit erfolgreichen Koordinatorinnen, Projektpartnerinnen und einer Gutachterin Fragen zur erfolgreichen Antragstellung und verraten ihre persönlichen Erfolgsrezepte. Dem voran geht eine Einführung in Horizont 2020 und Projektberichten einzelner Wissenschaftlerinnen.

Vorläufige Agenda:

[http://www.eubuero.de/veranstaltungskalender/app/webroot/files/Agenda\\_NtK\\_Berlin\\_Nov2016\\_extern.pdf](http://www.eubuero.de/veranstaltungskalender/app/webroot/files/Agenda_NtK_Berlin_Nov2016_extern.pdf)

Es wird keine Teilnahmegebühr erhoben, die Anmeldung wird ab dem 6. September 2016 möglich sein.

<http://www.eubuero.de/veranstaltungen.htm?id=1017>

Quelle: Newsletter Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung (FiF), 8/2016

## ERC-Ausschreibungsrunde 2017 gestartet

Der Europäische Forschungsrat (European Research Council - ERC) hat am 25. Juli 2016 das Arbeitsprogramm für die nächste Ausschreibungsrunde veröffentlicht. Der ERC fördert im Arbeitsprogramm 2017 unter Horizont 2020 mit knapp 1,8 Milliarden Euro exzellente Forschende mit bahnbrechenden Projekten aus allen Wissenschaftsbereichen. Der ERC schreibt drei Förderlinien aus: Starting Grants, Consolidator Grants und Advanced Grants. Bewerben können sich Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler jeder Nationalität. Maßgeblich ist, dass die Forschungsprojekte an einer Einrichtung in Europa durchgeführt werden.

Am 26. Juli 2016 öffnete die Ausschreibung für die Förderlinie „Starting Grants“. „Starting Grants“ richten sich an exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler, die sich 2 bis 7 Jahre nach der Promotion befinden. Die Einreichungsfrist ist am **18. Oktober 2016**. Die Ausschreibung für die „Consolidator Grants“ wird vom 20. Oktober 2016 bis zur Einreichfrist am **9. Februar 2017** geöffnet sein. Für den „Consolidator Grant“ können sich exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler bewerben, sofern ihre Promotion 7 bis 12 Jahre zurückliegt. Im kommenden Jahr wird dann die Bewerbung für die „Advanced Grants“ vom **16. Mai 2017** bis **31. August 2017** möglich sein. In dieser Förderlinie können sich exzellente, etablierte Forschende bewerben, die bereits mehr als 10 Jahre wissenschaftliche Spitzenleistung vorweisen können.

Maßgeblich für die Berechnung der Antragsberechtigung in den Förderlinien ist jeweils das Datum an dem der Doktorgrad verliehen wurde in Relation zum 1. Januar 2017. Der ERC hat einige Sonderregelungen eingeführt, um das Zeitfenster zu verlängern (z.B. Elternzeit, Wehrdienst, lange Krankheit, klinische Ausbildung). Alle Grants werden für einen Zeitraum von bis zu fünf Jahren vergeben. Die Fördersumme beträgt bis zu 2 Millionen Euro für die „Starting Grants“, bis zu 2,75 Millionen Euro für die „Consolidator Grants“ und bis zu 3,5 Millionen

Euro für die „Advanced Grants“.

Für die ergänzende Förderlinie „Proof of Concept“ öffnet die Ausschreibung am 2. August 2016. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die bereits einen Starting-, Consolidator- oder Advanced Grant haben und ein Forschungsergebnis aus ihrem Projekt vorkommerziell verwerten möchten, können sich auf diese Ausschreibung zu den Einreichungsfristen **19. Januar, 25. April und 5. September 2017** bewerben.

### *Beratung zur Antragstellung*

Zur Information und Beratung der deutschen Forschungslandschaft hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) die Nationale Kontaktstelle (NKS) ERC eingerichtet. Neben der individuellen Beratung zur Antragstellung bietet die NKS ERC Workshops und Informationsveranstaltungen zum ERC an. Die NKS ERC ist eine Kooperation zwischen dem EU-Büro des BMBF (EUB) und der Kooperationsstelle EU der Wissenschaftsorganisationen (KoWi). Das EU-Büro des BMBF vereinigt mehrere Aufgaben und Serviceleistungen zu Horizont 2020 - dem Rahmenprogramm für Forschung und Innovation der EU - unter einem Dach. Angesiedelt ist es am Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt (DLR) beim DLR Projektträger.

Einrichtungen und potenzielle Antragstellende können sich über <http://www.nks-erc.de> auf Deutsch und über <http://www.erc-germany.de> auf Englisch informieren. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Nationalen Kontaktstelle stehen für Fragen zur Antragstellung zur Verfügung.

### **Überarbeitete Version des Arbeitsprogramms Marie-Sklódowska-Curie-Maßnahmen 2016/2017**

Im Participant Portal wurde zeitgleich die überarbeitete Version des Arbeitsprogramms der Marie-Sklódowska-Curie-Maßnahmen (MSC) 2016/2017 veröffentlicht. MSC-Maßnahmen fördern die länder- und sektorübergreifende Mobilität, die Karriereentwicklung von Forschenden sowie F&E-Personal aus Technik und Management und sollen somit die Attraktivität von wissenschaftlichen Laufbahnen

steigern. Einrichtungen und potenzielle Antragsteller können sich zu diesen Fördermaßnahmen über <http://www.nks-msc.de> informieren. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Nationalen Kontaktstelle stehen für Fragen zur Antragstellung zur Verfügung.

*ERC-Arbeitsprogramm 2017:*

[http://ec.europa.eu/research/participants/data/ref/h2020/other/wp/2016-2017/annexes/h2020-wp1617-annex-ga\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/research/participants/data/ref/h2020/other/wp/2016-2017/annexes/h2020-wp1617-annex-ga_en.pdf)

*Starting Grants 2017 Call:*

<http://ec.europa.eu/research/participants/portal/desktop/en/opportunities/h2020/topics/23804-erc-2017-stg.html>

*Quelle: DLR Projektträger :*

<http://www.dlr.de/pt/desktopdefault.aspx/tabid-10354#gallery/26469>

## STEM Gender Equality Congress (8. - 9. Juni 2017, Berlin)

Vom 8. bis 9. Juni 2017 veranstaltet Science Impact in Berlin den internationalen **STEM Gender Equality Congress**. Den 200 Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus Politik und Gleichstellungspraxis in der Wissenschaft werden erfolgreiche Praxisbeispiele, Diskussionsrunden mit einflussreichen Vertreterinnen und Vertretern der Gleichstellungspraxis und provokante, zum Nachdenken anregende Beiträge versprochen.

Weitere Informationen finden sich auf der Konferenzwebseite. Für die Registrierung wird noch bis zum 1. November 2016 ein Frühbucherrabatt gewährt.

<https://stemgenderequality.com/>

*Quelle: Newsletter Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung (FiF), 8/2016*

## Manifest zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft

In diesem Jahr haben UNESCO und L'Oreal ein Manifest auf den Weg gebracht.

Es soll die wissenschaftliche Gemeinschaft und die allgemeine Öffentlichkeit dazu anregen, den notwendigen Wandel in der Wissenschaft zu einem höheren Frauenanteil zu beschleunigen.

*Manifest:*

<http://www.fwis.fr/de/manifesto>

*L'Oréal For Women in Science:*

<http://fondationloreal.com/categories/for-women-in-science/lang/en>

## 08

FRAUEN- UND  
GESCHLECHTERFORSCHUNG

## Geschichte der Frauenbewegung - online

Ob Fotos, Briefe oder Aufsätze - Zeugnisse zur Geschichte der Frauenbewegung gibt es viele, doch sie sind verstreut über Museen und Archive im ganzen Land. In Zukunft wird dieser historische Schatz für alle Interessierten online zugänglich sein. Bundesfrauenministerin Manuela Schwesig gab am 5. Juli 2016 den Startschuss für den Aufbau des Digitalen Deutschen Frauenarchivs (DDF). Dort sollen erstmals gesammelte Informationen zur Geschichte der Frauenbewegung digitalisiert auf einem Fachportal für die Öffentlichkeit präsentiert werden. Das BMFSFJ unterstützt das Digitale Deutsche Frauenarchiv mit 1,2 Millionen Euro jährlich bis zum Jahr 2019. Außerdem erhalten das Archiv der deutschen Frauenbewegung Kassel (AddF) und der FrauenMediaTurm Köln (FMT) jeweils 250.000 Euro jährlich von 2016 - 2019.

Ziel des DDF ist es, die vielfältigen Perspektiven der Frauenbewegungen widerzuspiegeln. Dabei werden historische und aktuelle Fragen zeitgemäß präsentiert und in fachspezifischen Dossiers erklärt. Ein besonderes Augenmerk wird auf die Frauenbewegung in der DDR und auf die Zeit der Wendejahre gelegt. Das DDF bietet die Grundlage für Forschungs-, Bildungs- und Informationsarbeit und leistet so einen wichtigen Beitrag zur Gleichstellungs- und Genderpolitik. Interessierte Nutzerinnen und Nutzer mit wissenschaftlichem oder pädagogischem Hintergrund, Medienvertreterinnen und Vertretern, aber auch Suchmaschinen wie Google, bekommen somit dauerhaften Zugriff auf die einzigartigen Materialien der fast 40 deutsch-

sprachigen Archive des i.d.a.-Dachverbands.

Im i.d.a.-Verband sind Lesben-/Frauenarchive, -bibliotheken und -dokumentationsstellen aus Deutschland, der Schweiz, Österreich, Luxemburg und Italien organisiert. Sie arbeiten eng vernetzt zusammen und ergänzen sich in Bezug auf Bestände und Schwerpunkte. Das DDF wird ihre Schätze erstmals zusammenführen und sie dauerhaft für alle zugänglich machen.

Die Geschäftsstelle DDF startete zum 1.7.2016 mit dem Aufbau des Online-Angebotes.

Ab 2018 wird das Projekt online unter

<http://www.frauenarchiv.de>

zu finden sein.

## Aktuelles Journal des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW erschienen

Die Beiträge des Journals Nr. 38 beschäftigen sich in einer Filmanalyse mit dem Zusammenhang zwischen Stadtraum und Geschlecht, diskutieren aus Sicht der theoretischen Philosophie das Verhältnis von Anerkennung und Liebe bei Fichte und Beauvoirs Gegenposition und untersuchen das Potenzial von Karriereplanung und Personalentwicklung bezogen auf Lehrbeauftragte. Einen Blick zurück auf ihre Wissenschaftslaufbahn wirft die Musikwissenschaftlerin Ute Büchler-Römer

in einem Interview. Außerdem stellen sich die 13 neuen ProfessorInnen, deren Genderdenominationen über das „Landesprogramm geschlechtergerechte Hochschulen“ gefördert werden, vor. Projektvorstellungen, Tagungsberichte, Rezensionen und Neuerscheinungen geben weitere Einblicke in aktuelle Forschung und Aktivitäten des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung.

[http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/publikationen/Journal-38\\_Netzwerk\\_FGF.pdf](http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/publikationen/Journal-38_Netzwerk_FGF.pdf)

## Call for Papers: 9th Meeting of the Transnational Working Group for the Study of Gender and Sport

Ruhr-Universität Bochum, Germany  
24 - 26 November 2016, Deadline: 15.08.2016

The Transnational Working Group for the Study of Gender and Sport invites scholars from the field of gender research in sport to the annual meeting in Bochum, Germany. Founded in 2005, the group aims for a transnational and interdisciplinary exchange of researchers who have a major interest in the study of sport and gender. This year the meeting will take place at the Faculty of Sport Sciences of the Ruhr-Universität Bochum in Germany. As a point of departure for this year's discussions, we would like to propose the following perspectives and topics:

- Socio-cultural perspectives of gender and sport
- Economic and organizational perspectives of gender and sport
- Political perspectives of gender and sport

*Call:*

[http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/cfp/CfP\\_SportandGender2016Bochum.pdf](http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/cfp/CfP_SportandGender2016Bochum.pdf)

## Call for Papers: Gender und Diversity in die Lehre! Strategien, Praxen, Widerstände

Freie Universität Berlin  
24.-26. November 2016, Deadline: 15.08.2016

Die „Frage nach guter Lehre“ gewinnt zunehmend an Aufmerksamkeit. Innerhalb der Maßnahmen zur Verbesserung der Lehre nehmen Aktivitäten, die sich mit Gender, Diversität, Antidiskriminierung und Heterogenität auseinandersetzen, einen besonderen Raum ein. Immer mehr Hochschulen entwickeln Strategien, die die Implementierung von Gender und Diversity in die Lehre unterstützen und die Handlungskompetenzen von Lehrenden und Studierenden erweitern sollen.

Im Rahmen der Konferenz „Gender und Diversity in die Lehre! Strategien, Praxen, Widerstände“ an der Freien Universität Berlin vom 24.-26. November 2016 soll gemeinsam mit Akteur\*innen unterschiedlicher Arbeitsgebiete an Hochschulen die Implementation von Gender und Diversity in die Lehre kritisch und weiterführend diskutiert werden.

Die Konferenz lädt ein, Abstracts zu Ihrer aktuellen Forschung und reflexive Beiträge zu theoretischen Konzeptionen, methodischer Umsetzung und empirischen Ergebnissen einer Implementierung von Gender und Diversity in der Lehre zu verfassen. Diese können in mehreren Formaten eingereicht werden.

*Call:*

[http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/cfp/CfP\\_-\\_Gender\\_Diversity\\_Lehre\\_FU\\_Berlin.pdf](http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/cfp/CfP_-_Gender_Diversity_Lehre_FU_Berlin.pdf)

## Politeia-Preis zur Frauen- und Geschlechterforschung der HWR Berlin – Karrierechancen für Frauen in der Türkei

Es scheint paradox, der Anteil weiblicher Führungskräfte ist in der Türkei höher als in manchen westlichen Wirtschaftsnationen, obwohl die allgemeine Erwerbsbeteiligung von Frauen unterdurchschnittliche Zahlen aufweist. **Stephanie Häring** ist diesem Phänomen in ihrer Bachelorarbeit an der Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) Berlin auf den Grund gegangen und hat untersucht, von welchen sozio-kulturellen Faktoren es abhängt, ob und dass Frauen in der Türkei ins Management aufsteigen. Für ihre Abschlussarbeit im Studiengang „International Business Management“ (IBMAN) wurde sie mit dem Politeia-Preis zur Frauen- und Geschlechterforschung der HWR Berlin ausgezeichnet.

Jede vierte Führungsposition war in der Türkei im Jahr 2012 mit einer Frau besetzt. Auch der Anteil der Frauen im Top-Management von Unternehmen liegt nach Angaben der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), veröffentlicht im vergangenen Jahr, mit fast 8 Prozent relativ hoch. Zum Vergleich: in Deutschland bewegte sich diese Quote 2012 bei 3 Prozent, in den Niederlanden bei 5 und in Kanada bei 6 Prozent. Dabei rangiert der Beschäftigungsanteil der weiblichen Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter mit knapp einem Drittel in der Türkei so niedrig wie in keinem der anderen der 34 OECD-Staaten – Tendenz sinkend.

Ein struktureller Faktor, der als Erklärung für die guten Aufstiegschancen von Frauen dienen könnte, ist die Verankerung formaler Gleichstellungsrechte in der Gesellschaftsverfassung, die in dem Land mit 98 Prozent muslimischer Bevölkerung säkular ausgerichtet ist. Häring analysiert, dass es jedoch vor allem hochqualifizierte Frauen aus städtischen Regionen und mit einem höheren sozioökonomischen Status sind, die von rechtlichen Gleichstellungsreformen profitieren. Gerade diesen Frauen kommt zusätzlich die in der Türkei vorherrschende

familienfreundliche Unternehmenskultur zugute. Es herrscht ein allgemeines und hohes Verständnis für die familiären Verpflichtungen neben dem Beruf. So verwundert es nicht, dass Frauen einen vergleichsweise großen Anteil in Berufsgruppen mit hohem gesellschaftlichen Status ausmachen, oft als Ärztin und Apothekerin, Juristin, Professorin, Architektin und Bankerin arbeiten.

Der Mehrheit der türkischen Frauen kann die formal gleichen Voraussetzungen hinsichtlich Bildungs- und beruflichen Aufstiegschancen aufgrund ihrer sozialen Herkunft dennoch nicht für sich nutzen, denn ihnen fehlen die finanziellen und qualifikatorischen Ressourcen. Wenngleich der Aufstieg in eine Führungsposition also nur wenigen, privilegierten Frauen vorbehalten bleibt, so wirkt sich für diese das Zusammenspiel von mehreren, günstigen Bestimmungsfaktoren in der Türkei stärker karriereunterstützend aus als beispielsweise in Deutschland, schlussfolgert Häring.

Und noch ein drittes Paradox identifiziert Häring, das sich entgegen dem globalen Trend bewegt. Weltweit nimmt der Gender Gap zu, je höher die Position in einer Organisationshierarchie. In der Türkei verringert sich die Differenz zwischen geschlechtsspezifischen Managementgehältern mit steigendem Einkommen, kehrt sich für Entscheidungsträgerinnen sogar ins positive Gegenteil um. Frauen in Top-Managementpositionen verdienen laut TurkStat rund 6 Prozent mehr als ihre männlichen Kollegen.

„Stephanie Häring hat in ihrer methodisch, empirisch und inhaltlich exzellenten Abschlussarbeit nicht nur ein aktuelles und politisch relevantes Thema aufgegriffen. In sehr überzeugender Weise hat die verdiente Preisträgerin für die beschriebenen Phänomene Erklärungsansätze auf unterschiedlichen Ebenen herangezogen“, hob Prof. Dr. Christina Teipen in ihrer Laudatio bei der Preisübergabe Ende Juni 2016 an der HWR Berlin hervor. „Die Gegenpole der günstigen Situation privilegierter Frauen in der Türkei auf der einen Seite und die Tatsache, dass die überwiegende Mehrheit der Frauen nicht von den begünstigenden Faktoren profitieren kann, was die im internationalen Vergleich geringe Erwerbsbeteiligung erklärt, legen

nahe, dass hier ein großer bildungs- und arbeitsmarktpolitischer Handlungsbedarf besteht“, sagt die Professorin für Gesellschaftswissenschaften mit dem Schwerpunkt Wirtschaftssoziologie an der HWR Berlin.

*Politeia-Preis zur Frauen- und Geschlechterforschung der HWR Berlin*

Seit 2001 prämiiert die Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) Berlin die besten Studierendenarbeiten zur Frauen- und Geschlechterforschung mit dem mit 1 000 Euro dotierten Politeia-Preis und lobt zusätzlich Politeia-Medaillen aus.

Quelle und weitere Informationen: PM-HWR Berlin, 05.07.2016:

<http://www.hwr-berlin.de/aktuelles/presse/pressemitteilungen/einzelansicht/bessere-karrierechancen-fuer-frauen-in-der-tuerkei/>

## Gerda Henkel Preis 2016 für Lyndal Roper

Der Gerda Henkel Preis 2016 geht an die in Oxford lehrende Historikerin Prof. Dr. Dr. h.c. Lyndal Roper. Die Gerda Henkel Stiftung ehrt Lyndal Roper für ihre besonderen Leistungen auf dem Gebiet der Geschichte der Frühen Neuzeit. Sie wird die Auszeichnung am 7. November 2016 in Düsseldorf entgegennehmen. Der Gerda Henkel Preis ist mit 100.000 Euro dotiert.

Die Preisverleihung findet in einem Jubiläumsjahr der Stiftung statt: 2016 feiert die Gerda Henkel Stiftung ihr 40-jähriges Bestehen. Seit 2006 schreibt die Stiftung den internationalen Forschungspreis alle zwei Jahre weltweit aus.

Das Stiftungskuratorium folgte in einer einstimmigen Entscheidung für Prof. Dr. Dr. h.c. Lyndal Roper einer Empfehlung der Jury, der die Mitglieder des Wissenschaftlichen Beirats der Stiftung sowie stiftungsunabhängige Persönlichkeiten angehören. Die Jury begründete ihre Empfehlung wie folgt: „Die australisch-britische Historikerin Lyndal Roper, Regius Professorin für Geschichte an der Universität Oxford, gehört zu den weltweit renommiertesten Vertreterinnen und Vertretern der Geschichte der Frühen Neuzeit. Sie hat bahnbrechende Arbeiten zur **Sozial-, Geschlechter-, Psycho- und Körpergeschichte** vorgelegt, die gleichermaßen durch theoretischen Scharfsinn, souveräne Beherrschung einer imponierenden Fülle von Quellen und eine geschliffene Sprache zu bestechen vermögen. In ihren Forschungen zum Reformationszeitalter hat Frau Roper die Beziehungen zwischen Religionen und sozialer Ordnung in einer völlig neuartigen Weise konzeptualisiert. **Die Untersuchungen über Hexerei und Hexenverfolgung** markieren den forschungsgeschichtlich nachhaltigen Übergang von der Frauengeschichte zur Geschlechtergeschichte. Die jüngsten, von einem körpergeschichtlichen Ansatz geleiteten Studien zur Biographie Martin Luthers werden im Lutherjahr 2017 sicherlich den Verlauf der Debatte über den Reformator nachdrücklich mitbestimmen. Lyndal Roper, die auch weit über die epochalen Grenzen der Frühen Neuzeit hinaus Wirksamkeit zu entfalten vermag, zählt zu den prägenden Gestalten der internationalen Geschichtswissenschaft.“

Lyndal Anne Roper ist seit 2011 als erste Frau „Regius“-Professorin am Oriell College der Universität Oxford.

Im Juni 2016 erschien ihre englischsprachige Biographie „Martin Luther. Renegade and Prophet“ (deutsche Ausgabe: Der Mensch Martin Luther. Die Biographie, September 2016).

*Quelle und weitere Informationen: PM-Gerda Henkel Stiftung:*

[http://www.gerda-henkel-stiftung.de/40-jahre-gerda-henkel-stiftung-10-jahre-gerda-henkel-preis-die-australisch-britische-historikerin-lyndal-roper-erhaelt-d?page\\_id=94707](http://www.gerda-henkel-stiftung.de/40-jahre-gerda-henkel-stiftung-10-jahre-gerda-henkel-preis-die-australisch-britische-historikerin-lyndal-roper-erhaelt-d?page_id=94707)

# 09 STIFTUNGEN, PREISE, FÖRDERUNG, AUSSCHREIBUNGEN

## Preise

### Ausschreibung für den Heinz Maier-Leibnitz-Preis 2017

Die DFG schreibt erneut den Heinz Maier-Leibnitz-Preis aus. Für die insgesamt zehn mit jeweils 20 000 Euro dotierten Preise können die Vorschlagsberechtigten bis zum **31. August 2016** herausragende Wissenschaftlerinnen und -wissenschaftler in einem frühen Karrierestadium nominieren

Die DFG vergibt den Preis an Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler in Anerkennung für herausragende Leistungen. Er soll die Preisträgerinnen und -träger darin unterstützen, ihre wissenschaftliche Laufbahn weiterzuverfolgen. Der Preis ist nicht als Würdigung der Dissertation allein zu verstehen; vielmehr haben die Preisträgerinnen und -träger nach der Promotion bereits ein eigenständiges wissenschaftliches Profil entwickelt.

Die Preise werden auf Vorschlag Dritter vergeben, nach gesonderter Einladung durch die DFG. Das Recht, Preisträgerinnen und Preisträger vorzuschlagen, haben die gewählten Mitglieder der Fachkollegien der Deutschen Forschungsgemeinschaft, alle wissenschaftlichen Hochschulen in der Bundesrepublik Deutschland, die Union der deutschen Akademien der Wissenschaften, die

Max-Planck-Gesellschaft, die Hermann von Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren, die Fraunhofer-Gesellschaft, die Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz. Eigenbewerbungen sind ausgeschlossen.

*Weitere Informationen:*

Ausschreibung 2017:

[http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/programme/hml/ausschreibung\\_hml\\_2017.pdf](http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/programme/hml/ausschreibung_hml_2017.pdf)

<http://www.dfg.de/foerderung/programme/preise/leibnitz-preis/>

### DHV sucht den/die „Hochschullehrer/in des Jahres 2016“

Wer wird „Hochschullehrer/in der Jahres 2016“? Zum elften Mal lobt der Deutsche Hochschulverband (DHV) ein Preisgeld in Höhe von 10.000 Euro für diejenige Hochschullehrerin bzw. denjenigen Hochschullehrer aus, die oder der sich durch außergewöhnliches Engagement besonders verdient gemacht hat. Der Preis wird vom DHV mit Unterstützung der ZEIT-Verlagsgruppe verliehen.

„Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer engagieren sich auch außerhalb von Forschung, Lehre oder Krankenversorgung in vielfältiger Weise“, erklärte DHV-Präsident Professor Bernhard Kempen. „Mit der Auszeichnung wollen wir eine Hochschullehrerin oder einen Hochschullehrer ehren,

die oder der das Ansehen der Berufsgruppe öffentlichkeitswirksam fördert. Vermittelt werden soll, welche interessanten und faszinierenden Persönlichkeiten den Beruf des Hochschullehrers ergreifen."

Vor diesem Hintergrund ruft die Berufsvertretung der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler dazu auf, bis zum **30. September 2016** KandidatInnen als „Hochschullehrer/in des Jahres“ vorzuschlagen. InteressentInnen finden nähere Informationen unter:

<http://www.hochschulverband.de/fileadmin/redaktion/download/pdf/pm/hochschullehrer-des-jahres.pdf>

## academics-Nachwuchspreis „Nachwuchswissenschaftler/in des Jahres“

Im Rahmen der Preisverleihung zum/zur „Hochschullehrer/in des Jahres“ zeichnet academics.de - das Karriereportal der Wissenschaft von DIE ZEIT und „Forschung & Lehre“ - den/die „Nachwuchswissenschaftler/in des Jahres“ aus. Mit einem Preisgeld von 5.000 Euro wird eine Nachwuchswissenschaftlerin bzw. ein Nachwuchswissenschaftler prämiert, die bzw. der im vergangenen Jahr durch herausragendes Engagement, zukunftsweisende Ideen oder beispielhaftes Handeln Forschung und Lehre nachhaltig beeinflusst hat. Es gilt eine Altersbeschränkung von 35 Jahren bei Bewerbungsschluss. KandidatInnen können bis zum **30. September 2016** vorgeschlagen werden.

<http://www.academics.de/nachwuchspreis>

## Marie-Elisabeth-Lüders-Wissenschaftspreis 2017

Der Deutsche Juristinnenbund vergibt in Anerkennung hervorragender rechts- oder wirtschaftswissenschaftlicher Arbeiten alle zwei Jahre den Marie-Elisabeth-Lüders-Preis.

Ausgezeichnet werden Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlerinnen. Preiswürdig sind rechts- oder wirtschaftswissenschaftliche Dissertationen und Habilitationsschriften zum Bereich Recht und Geschlecht sowie Arbeiten, die im Zusammenhang mit dem Thema Gleichstellung von Frau und Mann deutliche rechts- oder wirtschaftswissenschaftliche Bezüge aufweisen. Die Mitgliedschaft im djb ist keine Voraussetzung. Der Preis besteht aus einem Druckkostenzuschuss in Höhe von 2.000,- Euro und wird alle zwei Jahre durch die Präsidentin im Rahmen der Mitgliederversammlung verliehen, zum ersten Mal im September 2009 in Karlsruhe. Bewerberinnen sind damit einverstanden, dass das Buch in einem anerkannten Verlag erscheint, der in der Regel im Dialog zwischen Autorin und Auswahlkommission (Prof. Dr. Katharina Boele-Woelki, Prof. Dr. Heide Pfarr und Prof. Dr. Beate Rudolf) festgelegt wird.

Die Arbeiten sind bis **31. August 2016** bei der Präsidentin des djb, Bundesgeschäftsstelle des djb, Anklamer Straße 38, 10115 Berlin einzureichen.

Der vierte Marie-Elisabeth-Lüders-Wissenschaftspreis wird im Rahmen des 42. Bundeskongresses im September 2017 verliehen.

*Preisordnung:*

<https://www.djb.de/themen/Wissenschaftspreis/Preisordnung/>

*Allgem. Informationen:*

<https://www.djb.de/Themen/Wissenschaftspreis/>

## Anne-Klein-Frauenpreis 2017

Mit dem Anne-Klein-Frauenpreis ehrt die *Heinrich-Böll-Stiftung* Frauen, die mutig und hartnäckig für Menschenrechte, Gleichberechtigung und sexuelle Selbstbestimmung eintreten. Der Preis ist mit 10.000 EUR dotiert und wird seit 2012 vergeben. Die Ausgezeichneten kommen aus dem In- und Ausland.

Mit dem Preis gedenkt die Heinrich-Böll-Stiftung zugleich Anne Klein (1950 - 2011), die sich als Frau, Rechtsanwältin und Politikerin dem Kampf für die Durchsetzung von Frauen- und Freiheitsrechten verschrieben hatte.

Es wird aufgerufen, Kandidatinnen für den Anne-Klein-Frauenpreis 2017 zu benennen.

Kandidatinnen sollten auf maximal drei DIN A4-Seiten vorgestellt und die Wahl begründet werden.

Einsendeschluss ist der **15. September 2016**.

Die feierliche Übergabe findet am 3. März 2017 in Berlin statt.

Kontakt: Ulrike Cichon, [cichon@boell.de](mailto:cichon@boell.de), T +49 (0)30 285 34-112

*Weitere Informationen:*

<https://www.boell.de/de/anne-klein-frauenpreis>

## Postdoktorandinnen-Programm der Hochschule Koblenz

Am 14. Oktober geht das Postdoktorandinnen-Programm der Hochschule Koblenz in die zweite Runde. Das Programm richtet sich an Frauen am Ende und/oder nach der Phase der Promotion und ist für alle Fachrichtungen geöffnet. Bis zum 29. August besteht die Möglichkeit, sich für die Teilnahme am Programm zu bewerben.

Das Ziel des Programms ist, Nachwuchswissenschaftlerinnen am Ende und/oder nach der Phase der Promotion (Post-Doc-Phase) zu begleiten, zu beraten und weiterzuqualifizieren. Die Teilnehmerinnen sollen das Rüstzeug für eine Karriere als FH-Professorin erhalten bzw. für diesen Karriereweg interessiert werden. Langfristig zielt das Programm auf die Erhöhung der Anzahl von Frauen auf Professuren an den Hochschulen ab, vor allem in den Bereichen, in denen sie bisher unterrepräsentiert sind.

Weitere Informationen zum Post-Doktorandinnen-Programm der Hochschule Koblenz finden sich im Internet unter

<http://www.hs-koblenz.de/post-doc-programm>

Interessierte Frauen können sich mit einem Motivationsschreiben und einem Lebenslauf (per Mail oder Post) für die Teilnahme am Postdoktorandinnen-Programm bewerben.

Kontakt: **Dr. Catherine Kaiser-Hylla**, Hochschule Koblenz, Stabsstelle Gleichstellung, Konrad-Zuse-Str. 1, 56075 Koblenz, Tel.: 0261 9528 561 (Di-Do vormittags), E-Mail: [kaiser@hs-koblenz.de](mailto:kaiser@hs-koblenz.de).

*Quelle und weitere Informationen*, PM-Hochschule Koblenz, 21.07.2016:

[http://www.hs-koblenz.de/hochschule/organisation/pressebereich/aktuelles/detail/\\_n/post-doc-programm-fuer-frauen-startet-in-zweite-runde/](http://www.hs-koblenz.de/hochschule/organisation/pressebereich/aktuelles/detail/_n/post-doc-programm-fuer-frauen-startet-in-zweite-runde/)

## Maria-Reiche-Programm zur Förderung von akademischen Karrierewegen von promovierten Nachwuchswissenschaftlerinnen

Ziel des Programms ist die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen der TU Dresden auf dem Weg zur Professur und die Erhöhung des Anteils von Frauen am wissenschaftlichen Personal der TU Dresden.

Das Programm richtet sich an Nachwuchswissenschaftlerinnen, die eine Habilitation oder eine gleichwertige Qualifizierung anstreben. Die Fördermodalitäten unterstützen insbesondere Frauen mit Familienaufgaben und Frauen, die nach einer Phase außeruniversitärer Berufstätigkeit ihre wissenschaftliche Karriere fortsetzen wollen. Voraussetzung ist eine Anbindung an die TU Dresden, indem ein/e Hochschullehrer/in die notwendigen Rahmenbedingungen für die Projektdurchführung zusichert.

Die Förderung erfolgt als Stipendium/Stelle zur Beantragung eines Projektes, das zu einer Universitätslaufbahn (Habilitation, Nachwuchsgruppenleiterin) befähigt. Die Förderdauer beträgt 18 Monate mit der Option einer Verlängerung bei positiver Evaluierung um maximal weitere sechs Monate. Wird der Drittmittelantrag vor Ablauf dieser Frist bewilligt, endet die Förderung zum Zeitpunkt, an dem der Vertrag der Geförderten im Projekt beginnt.

Die Antragstellung erfolgt schriftlich durch die Bewerberin. Bewerbungsschluss ist der **31.08.2016**.

*Weitere Informationen:*

<https://tu-dresden.de/forschung/wissenschaftlicher-nachwuchs/nach-der-promotion/maria-reiche-foerderprogramm-fuer-habilitandinnen-und-postdoktorandinnen>

## Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm

Dieses Programm richtet sich an Frauen an Hochschulen für angewandte Wissenschaften, Kunst- und Musikhochschulen des Landes Baden-Württemberg und der Dualen Hochschule Baden-Württemberg.

Die nächste Bewerbungsfrist endet am **15. September 2016**.

Ziel dieses Programms ist es, qualifizierte Frauen über die Förderung von Lehraufträgen beim Erwerb erforderlicher Berufungsvoraussetzungen zu unterstützen, indem sie Lehrerfahrung erwerben und Verbindungen zu Hochschulen für angewandte Wissenschaften, Kunst- und Musikhochschulen und der Dualen Hochschule Baden-Württemberg knüpfen können.

Über das Programm sollen schwerpunktmäßig Teilnehmerinnen berücksichtigt werden, die über einen staatlich anerkannten Hochschulabschluss verfügen und bei Beginn der Förderung mindestens eine der zwei weiteren Voraussetzungen erfüllen:

- besondere Befähigung zu wissenschaftlicher oder künstlerischer Arbeit (nachgewiesen durch Promotion oder künstlerische Auszeichnungen)
- mindestens zweijährige Berufspraxis außerhalb des Hochschulbereichs und konkretes Promotionsvorhaben

In begründeten Einzelfällen ist eine mindestens zweijährige Berufspraxis außerhalb des Hochschulbereichs ausreichend, wenn ein Masterabschluss oder ein vergleichbarer Hochschulabschluss vorliegt und die Bewerbung auf eine Hochschulprofessur angestrebt wird.

*Weitere Informationen:*

[http://www.lakof-bw.de/fileadmin/LAKOF/Dokumente/MPL-alle/MPL\\_Ausschreibung\\_2016.pdf](http://www.lakof-bw.de/fileadmin/LAKOF/Dokumente/MPL-alle/MPL_Ausschreibung_2016.pdf)

## Einblick in die Grundlagenforschung: Snapshot-Praktikum für junge Wissenschaftlerinnen

Kooperationsprojekt mit der Akademie der Wissenschaften und der Literatur Mainz bietet Kurzpraktikum für Studentinnen, Absolventinnen und Promovendinnen an.

Studentinnen, Absolventinnen und Promovendinnen der Johannes Gutenberg-Universität Mainz (JGU) haben die Möglichkeit, ein Kurzpraktikum in der geisteswissenschaftlichen Grundlagenforschung zu machen. Das neue „Snapshot-Praktikum“ wird von der Akademie der Wissenschaften und der Literatur Mainz in Kooperation mit dem Christine de Pizan-Mentoring-Programm der JGU angeboten. Es ist auf die Dauer von einer Woche angelegt, kann aber je nach Situation individuell angepasst werden. Die Akademie der Wissenschaften und der Literatur Mainz bietet damit Nachwuchswissenschaftlerinnen und solchen, die es vielleicht werden möchten, die Chance, eines ihrer bundesweiten Projekte aus der Nähe kennenzulernen. Die Akademie betreut insgesamt 40 Langzeitvorhaben mit einem jährlichen Fördervolumen von 14 Millionen Euro in der geisteswissenschaftlichen Grundlagenforschung. Schwerpunkte liegen in der Geschichte, Sprache, Archäologie und Musikwissenschaft.

„Unseren Studentinnen, Absolventinnen und Doktorandinnen bietet das neue Snapshot-Praktikum eine hervorragende Möglichkeit, sich vor Ort über die konkrete Projektarbeit zu informieren, sich mit den Projektmitarbeiterinnen und Projektmitarbeitern auszutauschen und zu prüfen, ob eine wissenschaftliche Karriere vielleicht in Frage kommt“, sagt **Prof. Dr. Mechthild Dreyer**, Vizepräsidentin für Studium und Lehre der Universität Mainz. „Mit diesem Angebot erweitert die JGU auch ihr Portfolio an Programmen für Nachwuchswissenschaftlerinnen, um deren Karriereentwicklung in Forschung und Lehre gezielt zu begleiten und zu fördern und um damit langfristig den Anteil von Frauen in Führungspositionen deutlich zu erhöhen.“

Interessentinnen für das Snapshot-Praktikum können ihre Bewerbung ab sofort an die Akademie der Wissenschaften und der Literatur Mainz unter der E-Mail-Adresse [generalsekretariat@adwmainz.de](mailto:generalsekretariat@adwmainz.de) richten. Die Akademie wählt die künftigen Praktikantinnen aus und übernimmt die Kosten für Aufenthalt und Reise.

*Quelle und weitere Informationen:*

<http://www.frauenbuero.uni-mainz.de/4823.php>

Das Christine de Pizan-Programm ist ein Mentoring Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen aus den Geistes- und Sozialwissenschaften sowie der Kunst und der Musik im Rahmen von Gleichstellungsmaßnahmen des Büros für Frauenförderung und Gleichstellung.

Bewerbungsfrist für den kommenden Turnus ist der **30. September 2016**.

<http://www.frauenbuero.uni-mainz.de/2143.php>

*Bitte beachten Sie weitere Förderungsmöglichkeiten bzw. Ausschreibungen auf dem im Auftrag der DFG von GESIS inhaltlich und technisch bereitgestellten Portal „Instrumentenkasten zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“:*

<http://instrumentenkasten.dfg.de/>

# 10 WEITERBILDUNG, KARRIEREFÖRDERUNG

## Tagungsdokumentation: 10-jähriges Jubiläum des Forum Mentoring e.V.

Am 10. und 11. Mai 2016 fand an der Humboldt Graduate School der Humboldt-Universität zu Berlin die Jubiläumsveranstaltung des Forum Mentoring e.V. statt.

In einer Tagungsdokumentation können jetzt alle Posterpräsentationen online abgerufen werden:

### Die Themen:

#### 1. Effekte von Mentoring-Programmen

Dieser Themenschwerpunkt befasst sich mit der Qualitätssicherung von Mentoring-Programmen, wobei der Fokus auf den Effekten für die teilnehmenden Mentees liegen soll. Ziel ist es, Evaluierungsmethoden zur Diskussion zu stellen. Zentrale Fragen für diesen Themenbereich können sein: „Welche (langfristigen) Effekte von Mentoring-Programmen auf die Karriereentwicklung von Mentees gibt es?“, „Wie lassen sich kurz-, mittel- und langfristige Effekte von Mentoring-Programmen messen?“, „Wie können Verbleibstudien gestaltet sein?“.

#### 2. Gemischtgeschlechtliche Mentoring-Programme

In diesem Themenschwerpunkt sollen Best-practise-Beispiele von Mentoring-Programmen, die für Frauen und Männer geöffnet sind, präsentiert werden. Hierbei sollen die folgenden Fragen in den Vordergrund gestellt werden: „Welche Mentoring-Formate eignen sich für gemischtgeschlechtliche Gruppen?“, „Wo liegen die Herausforderungen und Chancen gemischtgeschlechtlicher Mentee-Gruppen?“ und „Wie kön-

nen genderspezifische Aspekte in gemischtgeschlechtlichen Gruppen angemessen berücksichtigt werden?“

#### 3. Internationalisierung

In dieser Kategorie sollen Best-practice-Beispiele und zentrale Erfolgskriterien von Programmen präsentiert werden, die dem Ziel der Internationalisierung der Wissenschaft in besonderem Maße Rechnung tragen. Hierbei stehen folgende Fragen im Fokus: „Auf welche Aspekte muss bei der Planung und Umsetzung von Programmen mit Internationalisierungsbezug besonders Wert gelegt werden?“, „Wie sind die Module Mentoring – Training – Networking auszugestalten?“, „Was ist bei der Auswahl und Begleitung von Mentees besonders zu beachten?“.

#### 4. Personal- und Organisationsentwicklung

Die Poster, in diesem Themenkontext, sollen sich zum einen mit den Effekten von Mentoring-Programmen auf die Personal- und Organisationsentwicklung der Hochschulen, Kliniken und anderen Institutionen befassen. Im Zentrum könnten folgende Fragen stehen: „Wie und an welcher Stelle sind Mentoring-Programme und ihre Akteur\_innen in die Angebote zur Personalentwicklung bzw. in Personalentwicklungskonzepte integriert?“, und „Wie sind Mentoring-Programme und ihre Akteur\_innen in die Organisationsentwicklung in der Hochschule eingebunden?“. Welche Effekte im Bereich Personalentwicklung und bzw. oder Organisationsentwicklung lassen sich verzeichnen?

Die Posterpräsentationen können unter:

<http://www.forum-mentoring.de/index.php/service/aktuelles/>

heruntergeladen werden.

# 11 TERMINE · CALL FOR PAPERS

08.08.2016 - 26.08.2016

## 8. Ingenieurinnen-Sommeruni und 19. Informatica Feminale

Die Universität Bremen veranstaltet vom 8. – 26. August 2016 das neunzehnte internationale Sommerstudium für Frauen in der Informatik im Rahmen der Informatica Feminale. Zeitgleich findet das 8. internationale Sommerstudium für Frauen in den Ingenieurwissenschaften statt.

<https://www.ingenieurinnen-sommeruni.de/index.php>

<https://www.ingenieurinnen-sommeruni.de/Sommer2016/index.php>

15.08.2016 - 20.08.2016

## U4 Interdisciplinary Summer School in Gender Studies

Veranstaltungsort: Göttingen

<http://www.u4network.eu/index.php/news/1022-interdisciplinary-summer-school-in-gender-studies-goettingen-15-20-august-2016>

08.09.2016 - 09.09.2016

## Gender Studies meets Diskursforschung meets Gender Studies: Verschränkungen, Berührungspunkte, Spannungsverhältnisse und Fragen

Veranstaltungsort: Universität Paderborn Gebäude Q, Raum 0.101 Fanny-Nathan-Straße 33098 Paderborn

[https://kw.uni-paderborn.de/fileadmin/fakultaet/Institute/erziehungswissenschaft/Erziehungswissenschaft-Bildung-Geschlecht-Gesellschaft/Flyer\\_Tagung\\_Gender\\_Studies\\_meets\\_Diskursforschung\\_meets\\_Gender\\_Studies\\_.pdf](https://kw.uni-paderborn.de/fileadmin/fakultaet/Institute/erziehungswissenschaft/Erziehungswissenschaft-Bildung-Geschlecht-Gesellschaft/Flyer_Tagung_Gender_Studies_meets_Diskursforschung_meets_Gender_Studies_.pdf)

12.09.2016 - 14.09.2016

## 9 th European Conference on Gender Equality in Higher Education (and Research)

Veranstaltungsort: Paris

[https://gallery.mailchimp.com/b191e660f005d37f84a4e431d/files/CALL\\_9\\_Eu\\_Conf\\_Gender\\_Equality\\_Higher\\_Ed\\_Paris\\_2016\\_EN\\_final.pdf](https://gallery.mailchimp.com/b191e660f005d37f84a4e431d/files/CALL_9_Eu_Conf_Gender_Equality_Higher_Ed_Paris_2016_EN_final.pdf)

16.09.2016 - 17.09.2016

## „Zeit zu leben – Zeit zu arbeiten“: Geschlechtergerechte Arbeit im Bildungssektor GEW FrauenZukunftsKonferenz 2016

Veranstaltungsort: IG Metall Bildungsstätte Pichelsee, Am Pichelsee 30, 13595 Berlin

<https://www.gew.de/veranstaltungen/detailseite/zeit-zu-leben-zeit-zu-arbeiten-geschlechtergerechte-arbeit-im-bildungssektor/>

19.09.2016 - 20.09.2016

## Wie viel Familie verträgt die Hochschule? Zur Situation des akademischen Nachwuchses Dritte Jahrestagung des Best Practice-Clubs „Familie in der Hochschule“

Veranstaltungsort: Goethe-Universität Frankfurt a.M. | Campus Westend | Casino

[http://www.che.de/cms/?getObject=250&getLang=de&strAction=programm&PK\\_Veranstaltungen=502](http://www.che.de/cms/?getObject=250&getLang=de&strAction=programm&PK_Veranstaltungen=502)

20.09.2016 - 22.09.2016

## Jahrestagung der dvs-Sektion Sportsoziologie und der dvs-Kommission Geschlechterforschung

Veranstaltungsort: Köln

<https://www.dshs-koeln.de/aktuelles/hochschulveranstaltungen/kongresse-tagungen/jahrestagung-der-dvs-sektion-sportsoziologie-und-der-dvs-kommission-geschlechterforschung/>

.....  
22.09.2016

### 3. Gender Studies Tagung „Arbeit 4.0 – Blind Spot Gender“

Veranstaltungsort: FES Berlin, Hiroshimastraße 17, 10785 Berlin

[http://www.diw.de/de/diw\\_01.c.535004.de/ueber\\_uns/vorstandsbereich/gender\\_studies/gender\\_studies\\_tagung\\_2016.html](http://www.diw.de/de/diw_01.c.535004.de/ueber_uns/vorstandsbereich/gender_studies/gender_studies_tagung_2016.html)

.....  
26.09.2016 – 30.09.2016

### 38. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Soziologie

Veranstaltungsort: Bamberg

<http://kongress2016.sozioologie.de/de/thema.html>

.....  
27.09.2016

### Festakt „10 Jahre Schutz vor Diskriminierung in Deutschland“

Veranstaltungsort: Französische Friedrichstadtkirche am Gendarmenmarkt, Berlin

<http://www.antidiskriminierungsstelle.de>

.....  
28.09.2016 – 30.09.2016

### „Aktuelle Herausforderungen der Geschlechterforschung“

*Erste Gemeinsame Tagung der Fachgesellschaft Geschlechterstudien e.V. (Deutschland), der Österreichischen Gesellschaft für Geschlechterforschung ÖGGF und der Schweizer Gesellschaft für Geschlechterforschung SGGF in Köln.*

[http://www.fg-gender.de/wp-content/uploads/2016/05/CfP\\_Geschlechterforschung\\_2017.pdf](http://www.fg-gender.de/wp-content/uploads/2016/05/CfP_Geschlechterforschung_2017.pdf)

.....  
28.09.2016 – 30.09.2016

### BuKoF-Jahrestagung 2016: Nachhaltige Gleichstellungspolitik

Veranstaltungsort: Freiburg

[http://www.bukof.de/tl\\_files/Jahrestagung/jt16-Programm.pdf](http://www.bukof.de/tl_files/Jahrestagung/jt16-Programm.pdf)

.....  
29.09.2016 – 30.09.2016

### GenderTime International Conference

Veranstaltungsort: UPMC - Campus des Cordeliers, Paris, France

*The goal of the Conference is to provide a platform for*

*researchers working towards the promotion of the participation and advancement of women in higher education and research institutions. This is an opportunity to hear the results of GenderTime and other similar projects and to network with numerous prominent scientists in the field.*

<http://www.gendertime.org/Conference>

.....  
05.10.2016 – 06.10.2016

### ENGENDERING HABITAT III Facing the Global Challenges in Cities, Climate Change and Transport 5th ENGENDERING INTERNATIONAL CONFERENCE by genderSTE

Veranstaltungsort: Madrid

<http://engenderinghabitat3.genderste.eu/>

.....  
06.10.2016 – 07.10.2016

### Dialog-Tagung „Neue Governance und Gleichstellung der Geschlechter in der Wissenschaft“

Veranstaltungsort: Universität Paderborn

<http://www.gesis.org/cews/cews-home/drittmittelprojekte/aktuelle-projekte/gowiss/>

.....  
10.10.2016

### Konferenz Europäischer Forschungsraum

Veranstaltungsort: bcc Berlin Congress Center

*Das Bundesministerium für Bildung und Forschung richtet unter dem Motto „Verbinden. Gestalten. Entwickeln.“ eine nationale Konferenz zum Europäischen Forschungsraum am 10. Oktober 2016 in Berlin aus. Veranstaltungsort ist das Berlin Congress Center (BCC). Auf der Konferenz wird eine Zwischenbilanz zur Strategie der Bundesregierung zum Europäischen Forschungsraum (EFR) gezogen. Gleichzeitig soll die Veranstaltung Impulse für die künftige Entwicklung in der europäischen Forschungs- und Innovationspolitik geben.*

<http://www.eubuero.de/era-konferenz.htm>

.....  
17.10.16 – 18.10.16

### ICMEO – 3 . Internationale Männerkonferenz

Veranstaltungsort: Maison du Savoir in Esch/Belval (Luxemburg)

<http://www.mega.public.lu/fr/agenda/2016/10/icmeo/index.html>

20.10.2016

### Mainstreaming gender equality into academic and research organisations

Veranstaltungsort: Brussels

<http://eige.europa.eu/news-and-events/events-calendar/event/670821.10.2016>

21.10.2016

### „Über den Rand gedacht - reloaded“ Forschungswerkstatt für Promovierende – Veranstaltung des Netzwerks-Mittelbau

Veranstaltungsort: Ruhr-Universität Bochum

<http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/netzwerk-interaktiv/veranstaltungen/veranstaltungen-netzwerk-fgf/?month=10>

27.10.2016

### 10 Jahre AGG – Evaluation und Ausblick (Fachtagung)

Veranstaltungsort: Tagungswerk, Lindenstraße 85, 10969 Berlin, 10:00 – 16:30 Uhr  
*Expertinnen und Experten aus Politik, Forschung und Zivilgesellschaft werden gemeinsam die Ergebnisse und Forderungen der AGG-Evaluation diskutieren. Im Mittelpunkt stehen die Themen Barrierefreiheit, Verbandsklage-recht, Diskriminierungsmerkmale und Bildung.*

28.10.2016

### 2. MINT-Messe der Hochschule Koblenz

Veranstaltungsort: RheinAhrCampus Remagen der Hochschule Koblenz, 9.00 bis 17.00 Uhr

<http://www.hs-koblenz.de/mint-messe>

07.11.2016 – 08.11.2016

### Abschlusskonferenz von FESTA und GARCIA

Veranstaltungsort: Brüssel

Die beiden Schwesterprojekte FESTA und GARCIA werden auf ihrer Abschlusskonferenz in Brüssel Ergebnisse beider Projekte vorstellen und zueinander in Bezug setzen.

<http://festagarcia.fbk.eu/>

08.11.2016 – 09.11.2016

### 9. Gender Summit Europe

Veranstaltungsort: Brüssel

<https://gender-summit.com/g9-about>

15.11.2016

### DBG-Seminar: Richtig handeln als Gleichstellungsbeauftragte

*Gleichstellungsbeauftragte haben einen Beratungsauftrag und sind Ansprechperson für Beschäftigte. Gleichzeitig beraten Gleichstellungsbeauftragte auch die Dienststelle/ den Arbeitgeber und verfügen über Instrumente, um Beteiligungsrechte durchzusetzen. Das Seminar zeigt auf, in welchem Umfang, zu welchen Themen und mit welchen Herausforderungen eine Gleichstellungsbeauftragte diese beiden sehr unterschiedlichen Beratungsfunktionen wahrzunehmen hat.*

Veranstaltungsort: Dortmund, Hotel Esplanade  
Dieses und weitere Seminare unter:

<http://www.dgb-bildungswerk-nrw.de/>

17.11.2016 – 18.11.2016

### „FemiCare & MascuWork -Geschlechtlichkeiten im Feld der Sorgearbeit“

Veranstaltungsort: Hochschule Landshut

<http://www.forgendercare.de/home/>

24.11.2016 – 26.11.2016

### Gendering, learning, and work practices in technologically dense environments

Veranstaltungsort: University of Trento

<http://www.stsitalia.org/conferences/ocs/index.php/STSIC/index/schedConfs/current>

25.11.2016

### Körper und Geschlecht im Schnittfeld von Gesundheit und Medizin – Jahrestagung des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW 2016

Veranstaltungsort: Universität Duisburg-Essen, Glaspavillon, 10:00 – 17:00 Uhr

<http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/netzwerk-interaktiv/veranstaltungen/veranstaltungen-netzwerk-fgf/?month=11>

29.11.2016

### Save the date: „Neugier trifft Know-how“

Die Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung (FiF) lädt zusammen mit der Humboldt-Universität Berlin zum Erfahrungsaustausch ein.

An einer Antragstellung interessierte Wissenschaftlerinnen aller Fachbereiche haben die Möglichkeit, sich intensiv mit Wissenschaftlerinnen auszutauschen, die

bereits an Horizont-2020-Projekten beteiligt sind. ERC- und Marie-Sklodowska-Curie-Grantees beantworten zusammen mit erfolgreichen Koordinatorinnen, Projektpartnerinnen und einer Gutachterin Fragen zur erfolgreichen Antragstellung und verraten ihre persönlichen Erfolgsrezepte. Dem voran geht eine Einführung in Horizont 2020 und Projektberichten einzelner Wissenschaftlerinnen.

Veranstaltungsort: Senatssaal der Humboldt-Universität Berlin

[http://www.eubuero.de/veranstaltungskalender/app/webroot/files/Agenda\\_NtK\\_Berlin\\_Nov2016\\_extern.pdf](http://www.eubuero.de/veranstaltungskalender/app/webroot/files/Agenda_NtK_Berlin_Nov2016_extern.pdf)

.....  
01.12.2016

### 6. Landesweiter Tag der Genderforschung in Sachsen-Anhalt

Veranstaltungsort: Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg

<http://www.kffg-sachsen-anhalt.ovgu.de/>

.....  
09.12.2016

### Save the Date: Vernetzungstreffen Gender Studies NRW – Zentren und Studiengänge

Veranstaltungsort: Zentrum für Geschlechterstudien/ Gender Studies (ZG), Universität Paderborn, 10:00 -17:00 Uhr

Weitere Informationen folgen auf:

<http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/start-netzwerk/>

.....  
08.06.2017 - 09.06.2017

### STEM Gender Equality Congress

Veranstaltungsort: Berlin

<https://stemgenderequality.com/>

.....  
23.06.2017 - 25.06.2017

### Gender – Migration – Öffentlichkeit

Veranstaltungsort: Ev. Akademie Tutzing

<http://www.ev-akademie-tutzing.de/veranstaltung/gender-migration-oeffentlichkeit/>

\*\*\*\*\*

Finden Sie diese und weitere Termine/ Cfp demnächst wieder ausführlich auf dem CEWS-Portal:

<http://www.gesis.org/cews/unser-angebot/news-events/veranstaltungskalender/>

# 12 NEUERSCHEINUNGEN

## Wissenschaftspolitik

Reitz, Tilman; Graf, Angela; Möller, Christina:  
**Preview: Nicht förderungswürdig. Weshalb die Evaluation der Exzellenzinitiative gegen deren Fortsetzung spricht**

In: sub|urban. zeitschrift für kritische stadtforschung

<http://www.zeitschrift-suburban.de/sys/index.php/suburban/announcement/view/38>

Die deutsche Hochschulpolitik hat eine Verstetigung der Exzellenzinitiative auf den Weg gebracht. In Zukunft sollen nach einem Antragswettbewerb ca. fünfzig „Exzellenzcluster“ und acht bis elf „Exzellenz-Universitäten“ für jeweils sieben Jahre vom Bund gefördert werden. Grundlage der politischen Entscheidung ist die Evaluation der Exzellenzinitiative durch eine Expert\_innenkommission, der sogenannte Imboden-Bericht. Der vorliegende Beitrag kommentiert diesen Bericht kritisch und reflektiert problematische Folgen des Wettbewerbs um Fördermittel und ‚Exzellenz‘. Dabei werden die hohen Arbeitslasten, die schlechten Betreuungsverhältnisse und die prekäre Lage im wissenschaftlichen Mittelbau an deutschen Hochschulen unterstrichen, die explizit angestrebte vertikale Differenzierung des deutschen Hochschulsystems und die Forderung nach starken Hochschulleitungen kritisiert sowie die im Bericht nicht erwähnte Verstärkung sozialer Ungleichheiten durch Elitehochschulen angesprochen. Schließlich wird die Grundsatzfrage gestellt, wieso es überhaupt Antrags- und Statuswettbewerbe geben muss.

Peus, C.; Braun, S.; Hentschel, T.; Frey, D. (Hrsg.):  
**Personalauswahl in der Wissenschaft – Evidenzbasierte Methoden und Impulse für die Praxis**

Springer VS 2015  
 ISBN 978-3-662-48112-7

Dieses Buch bietet Personalverantwortlichen an Hochschulen und anderen Forschungseinrichtungen einen prax-

isnahen Überblick über Grundlage und Methoden einer erfolgreichen Personalauswahl. Neben personalpsychologischem Basiswissen werden Besonderheiten der Auswahl im Wissenschaftskontext vermittelt (Berufungsverfahren an Universitäten, Geschlecht und Personalauswahl u.a.) und ein idealtypischer Auswahlprozess dargestellt (Anforderungsanalysen, Gestaltung von Stellenausschreibungen, Unterlagensichtung, Arbeitsproben, Bewerbungsinterviews u.a.). Ein weiteres Kapitel widmet sich den Besonderheiten bei der Auswahl von Professorinnen und Professoren und abschließend werden Fallbeispiele zu Standards und erfolgreichen Projekten im deutschsprachigen Raum vorgestellt. Ein Buch für Personalverantwortliche an Universitäten und anderen Forschungseinrichtungen sowie Professorinnen und Professoren aller Fachrichtungen.

## Gleichstellungspolitik

Herausgeber: Wroblewski, Angela; Kelle, Udo;  
 Reith, Florian (Hrsg.):  
**Gleichstellung messbar machen  
 Grundlagen und Anwendungen von Gender- und Gleichstellungsindikatoren**

Springer VS 2016  
 ISBN 978-3-658-13236-1

Dieser Band schließt eine wichtige Lücke in den politischen und wissenschaftlichen Debatten um Gleichstellung, indem die zahlreichen Herausforderungen, die die Entwicklung und Bewertung von Indikatoren für Gleichstellung mit sich bringen, umfassend dargestellt und diskutiert werden. Auf dieser Basis werden allgemeine Kriterien für die Entwicklung von Gender- und Gleichstellungsindikatoren formuliert. Neben den methodischen und gendertheoretischen Fragen, die hierbei berücksichtigt werden müssen, wird auch auf die Rolle von Gender- und Gleichstellungsindikatoren im Rahmen politischer Prozesse eingegangen.

Statistisches Bundesamt

### Gleichstellungsindex 2015 Gleichstellung von Frauen und Männern in den obersten Bundesbehörden

Die Erhebung der für den Gleichstellungsindex erforderlichen Daten erfolgt durch das Statistische Bundesamt auf der Grundlage des oben genannten Gesetzes in Verbindung mit der Gleichstellungsstatistikverordnung (GleichStatV) vom 17. Dezember 2015 (BGBl. I S. 2274). Hierzu erfasst jede oberste Bundesbehörde jährlich zum Stichtag 30. Juni die Zahl aller in der obersten Bundesbehörde beschäftigten Frauen und Männer, zusätzlich differenziert nach

- der Laufbahngruppe des höheren Dienstes,
- den einzelnen Ebenen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben einschließlich ausgewählter politischer Leitungämter,
- Voll- und Teilzeitbeschäftigung, auch für Beschäftigte mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben, sowie
- der Inanspruchnahme einer Beurlaubung oder vollständigen Freistellung aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben.

Darüber hinaus ist der berufliche Aufstieg jeweils im Zeitraum vom 1. Juli des Vorjahres bis zum 30. Juni des Berichtsjahres zu erheben.

Erschienen am 7. Juli 2016.

[https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/FinanzenSteuern/OeffentlicherDienst/Gleichstellung/Gleichstellungsindex5799901157004.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/FinanzenSteuern/OeffentlicherDienst/Gleichstellung/Gleichstellungsindex5799901157004.pdf?__blob=publicationFile)

### Buchenau, Peter (Hrsg.): Chefsache Frauenquote: Pro und Kontra aus aktueller Sicht

Springer Gabler 2016

ISBN: 978-3658121822

Das Buch zeigt in Pro- und Kontra-Diskussionen Wege und Mittel zur Umsetzung der Frauenquote auf. Die 30-prozentige Quote wird für Großunternehmen und den Öffentlichen Dienst sukzessive eingeführt. Das Gesetz soll Frauen und Männern gleiche Teilhabe an Führungspositionen in Wirtschaft und Verwaltung sichern. Es verpflichtet Arbeitgeber, das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht – in der Regel Frauen – stärker zu berücksichtigen. Die Autoren geben praktische Hinweise und zeigen Alternativen auf.

Von Platen, Henrike (Hrsg.):

im Auftrag der Business and Professional Women (BPW) Germany e.V.

### Neue Courage! Business and Professional Women (BPW) Ger- many 1931-2016

Verlag Barbara Budrich 2016

ISBN 978-3-8474-2012-5

Forderungen nach Gleichberechtigung von Frau und Mann sind Jahrhunderte alt. Gleiches Wahlrecht, gleiches Recht auf Bildung und zuletzt die Genderquote für Aufsichtsräte wurden in Deutschland mühsam errungen. Das nächste Etappenziel heißt Fair Pay! Aus Anlass des 85-jährigen Bestehens des Business and Professional Women (BPW) Germany e.V. schlagen über dreißig Prominente einen Bogen von den Anfängen des BPW bis heute. Viele politische Auseinandersetzungen sind so alt wie neu. Der Blick auf die Geschichte macht Mut: Der Fortschritt ist nicht zu übersehen. „Neue Courage“ ist mehr als eine Chronik – es ist ein Wegweiser zu einer gendergerechten Gesellschaft!

Michelberger, Frank et. al.:

### Gender- und Diversity-Kriterien im sicherheits- kritischen Arbeitsumfeld. Ein Leitfaden zur methodengestützten Evaluierung

Neopubli 2016.

ISBN-10: 3741809969,

<https://www.epubli.de/shop/buch/51924>

Download:

<http://mc.fhstp.ac.at/projects/gensisys>

Biewen, Martin; Seifert, Stefanie:

### Potential Parenthood and Career Progression of Men and Women: A Simultaneous Hazards Approach

IZA DP No. 10050

Abstract: „We analyze individual career transitions of men and women in Germany. Our particular focus is on the association of upward, downward and horizontal job changes with individual fertility. In contrast to most of the literature, we focus on potential rather than realized fertility. Based on mixed multivariate proportional hazard models with competing risks, we find a significant negative relationship between the contemporaneous probability of having a child and horizontal career transitions for women, and a positive significant association of the hazard of parenthood with upward career transitions

for men. These effects persist if we apply fixed effects panel data models allowing for correlation of individual parenthood hazards with unobserved individual characteristics. Independent of their sources, our results suggest clear gender differences in the relationship between career patterns and potential fertility."

<http://ftp.iza.org/dp10050.pdf>

## Hochschulen/Hochschulforschung

.....  
Meißner, Markus:

### Entstehung und Entwicklung des Hochschulbefristungsrechts

Band 19 der Reihe: Wissenschaftspolitik und Wissenschaftsrecht

Deutscher Hochschulverband 2016  
ISBN: 978-3-944941-04-2

Im März 2016 wurde das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) novelliert. Das vorrangige Ziel der Gesetzesänderung besteht darin, die große Zahl der befristeten Arbeitsverhältnisse an Wissenschaftseinrichtungen, darunter viele mit einer Laufzeit von unter einem Jahr, zu begrenzen. Die vorliegende Arbeit bietet erstmalig in konzentrierter Form einen Gesamtüberblick über die Entstehungs- und Entwicklungsgeschichte des Hochschulbefristungsrechts. Die Entwicklung nach der Entstehung des Hochschulbefristungsrechts unterteilt sich dabei in bisher drei wesentliche Schritte: die Umstellung des Befristungssystems mit dem 5. HRGÄndG beziehungsweise der Reparaturnovelle, die Verlagerung der Hochschulbefristungsregelungen in das WissZeitVG sowie die jüngste Novellierung des WissZeitVG. Zudem werden aus der Historie Erkenntnisse für das Verständnis der Hochschulbefristungsregelungen sowie für Verbesserungsvorschläge gewonnen.

.....  
Guarino, Cassandra M.; Borden, Victor M. H.:  
**Faculty Service Loads and Gender: Are Women Taking Care of the Academic Family?**

IZA DP No. 10010

Abstract: „This paper investigates the amount of academic service performed by female versus male faculty. We use 2012 data from an online annual performance reporting system for tenured and tenure-track faculty at two campuses of a large public, Midwestern university as well as 2014 data from a large national survey of faculty at more than 140 institutions. We find evidence in both data sources that women faculty perform significantly

more service than men, controlling for rank, race/ethnicity, and field or department. Our analyses suggest that the male-female differential is driven primarily by internal service – i.e., service to the university, campus, or department – rather than external service – i.e., service to the local, national, and international communities."

<http://ftp.iza.org/dp10010.pdf>

.....  
Voss, Waltraud:  
**Lieselott Herforth. Die erste Rektorin einer deutschen Universität**

transcript Verlag  
ISBN 978-3-8376-3545-4

Lieselott Herforth (1916–2010) war von 1965–1968 die erste deutsche Universitätsrektorin (TU Dresden) – und als Physikerin erfolgreich in einer Männerdomäne. In Berlin, Leipzig, Merseburg und Dresden beschäftigte sie sich u.a. mit radioaktiven Isotopen und der Strahlenmessung. Ihr Grundlagenwerk »Praktikum der Angewandten Radioaktivität und Radiochemie« (gem. mit Hartwig Koch) wird noch heute bundesweit in der Lehre eingesetzt und stetig aktualisiert. Spät trat sie in die SED ein und war Mitglied mehrerer hoher Gremien der DDR. Neben der Forschung engagierte sie sich für den wissenschaftlichen Nachwuchs und die Gleichstellung. Diese erste umfassende Biographie anlässlich ihres 100. Geburtstags zeichnet den Werdegang der Pionierin nach.

## Europa- und Internationales

.....  
Lee, Heisook; Pollitzer, Elizabeth:  
**Gender in science and innovation as component of inclusive socioeconomic growth**

A Gender Summit Report

Portia Ltd 2016  
ISBN 978-1-910663-17-2

The main conclusion of the report is that achieving socioeconomic growth for all requires recognition that the needs and preferences of women and men are often different and these differences are important for quality of innovation outcomes, but also that they can open up new markets for science knowledge.

Heinze, Sara:

### Von der Wahlfreiheit zur Vereinbarkeit – Wandel in der Familienpolitik in Frankreich

Verlag Barbara Budrich 2016  
ISBN 978-3-86388-729-2

Frankreich verfolgte in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts eine Familienpolitik, die den Rückzug von Müttern aus dem Erwerbsleben förderte. Zu Beginn der 1970er Jahre wurde dann erstmals eine finanzielle Unterstützung von Kinderbetreuungskosten eingeführt. Wieso konnte sich letztlich die Minderheit durchsetzen, die eine Unterstützung erwerbstätiger Mütter forderte? Die Autorin untersucht interne Prozesse, Machtverschiebungen, gesellschaftliche Entwicklungen und die Auswirkungen der Reform auf die französische Familienpolitik heute.

### EIGE: Video – an essential guide to gender mainstreaming

„Gender gaps and inequalities between women and men exist across all areas of society and impact on our daily lives. Watch our video to see how our new Gender Mainstreaming Platform can help to identify these inequalities, and more importantly how they can be addressed.“

<https://www.youtube.com/watch?v=WZvNcfKBds>

## Frauen- und Geschlechterforschung

Spelsberg-Papazoglou, Karoline:  
Gender und Diversity: Die Perspektiven verbinden

LIT Verlag 2016  
ISBN: 978-3643133564

Getreu dem Motto „die Perspektiven verbinden“ reflektieren die Beiträge im vorliegenden Tagungsband der zweiten Gender 360°-Tagung im November 2014 der Folkwang Universität der Künste die Themenkomplexe Gender und/oder Diversity fachwissenschaftlich in unterschiedlichen Handlungsfeldern. Zielsetzung ist es, den inhaltlichen wie auch den interdisziplinären Austausch zu Gender und Diversity zu befördern, indem aufgezeigt wird, wie die verschiedenen perspektivischen und methodischen Zugänge, die aus der Gender- und Diversityforschung resultieren, zugunsten des Gemeinsamen und Verbindenden genutzt werden können: Die Anerkennung von Differenzen für die Umsetzung von Gleichberechtigung und sozialer Gerechtigkeit.

Aigner, Josef Christian (Hrsg.):

### Der andere Mann: Ein alternativer Blick auf Entwicklung, Lebenslagen und Probleme von Männern heute.

Psychosozial-Verlag 2016  
ISBN: 978-3837926200

Was bedeutet Männlichkeit heute? Wie kann eine konstruktive Männerpolitik aussehen? Mit welchen aktuellen Umbrüchen und Schwierigkeiten haben Männer zu kämpfen? Mit diesen und weiteren Fragen beschäftigen sich die Autoren des vorliegenden Buches. Sie werfen einen Blick auf den »anderen Mann«, der empfindsam, engagiert-vital, fürsorglich, aber auch leidend ist und dem ein anderes Geschlechterverhältnis wichtig ist. Die Autoren gehen auf Probleme und Nöte von Männern, ihren Werdegang, ihre Eigenarten und Wünsche ein. Ihr Ziel ist es, herauszufinden, wie es Männern geht und wie Männlichkeit jenseits von »Geschlechterkampf«, negativen Pauschalurteilen und männerrechtlicher Rhetorik verstanden werden kann. Erwachsenwerden, Vaterschaft, Bildung und Spiritualität, Philosophie und Religion können dem »anderen Mann« solche alternativen Wege eröffnen. Darüber hinaus gehen die Autoren auf Umbrüche in heutigen Männerbiografien sowie auf Hilfestellungen für Männer ein.

Röhrs, Laura:

### Zur Erosion der männlichen Hegemonie. Eine empirische Untersuchung von vier Vätermagazinen.

Grin Verlag 2016  
ISBN: 978-3668223264  
Forschungsarbeit

Wenn Männlichkeit sich hauptsächlich über einen Beruf und die damit verbundene finanzielle Versorgung der Familie definiert, die Erwerbsarbeit aber immer unsicherer wird und Vater vielmehr als partizipierende Erzieher gefordert sind, ist der Konflikt für die männliche Identitätskonstruktion absehbar. Ziel dieser Hausarbeit ist es deshalb, das (männliche) Geschlecht als Struktur sozialer und individueller Praxis empirisch zu untersuchen. Zu diesem Zweck wurde analysiert, wie in Online-Vätermagazinen jene Konflikte wahrgenommen werden und wie auf sie reagiert wird. Die empirische Untersuchung soll den Konflikt zwischen präsenter, fürsorglicher Vaterschaft und den Idealvorstellungen von Männlichkeit sichtbar machen. Die Frage ist, welche Identitätskonstruktionen den Vätern jenseits der Erwerbsarbeit angeboten werden, wenn die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht (langer) nur ein Frauenthema ist und Männer präsenter in der Kindererziehung und Hausarbeit sein wollen, sollen und müssen.

Tatsache ist, dass trotz der wachsenden Selbstverständlichkeit von Gleichstellung in der Partnerschaft, durch alle sozialen Schichten hindurch die Haus- und Erziehungsarbeit größtenteils in den Händen der Frauen geblieben ist bzw. mit der Geburt des ersten Kindes zurück in weibliche Hände geht. Fakt ist auch, dass jenes (männliche) institutionalisierte Normalarbeitsverhältnis zunehmend durch prekäre Arbeitssituationen erodiert und ein immer größerer Teil der Männer diesem Modell nicht mehr entsprechen kann. Und mehr noch, es treten den Männern zunehmend auch Frauen als Kolleginnen und Konkurrentinnen im Erwerbssystem gegenüber.

Finzsch, Norbert; Velke, Marcus (Hrsg.):  
**Queer | Gender | Historiographie:  
 Aktuelle Tendenzen und Projekte**

LIT Verlag 2016  
 ISBN: 978-3643132192

Der vorliegende interdisziplinär angelegte Band vereinigt Beiträge von Historiker\*Innen, Literaturwissenschaftler\*Innen, Soziolog\*Innen und Aktivistin\*Innen aus dem Bereich der Queer- und Gender Studies. Die Geschichte der Sexualitäten und der Körperpraktiken stehen dabei im Mittelpunkt. In fünf Großkapiteln werden die Komplexe „Identitäten“, „Männlichkeiten“, „Diskriminierung/Verfolgung“, „Diskurse“ und „Emanzipation“ untersucht. Der erforschte Zeitraum reicht von der griechischen Antike bis zur unmittelbaren Gegenwart. Die hier zusammengetragenen Ergebnisse sind das Resultat einer internationalen wissenschaftlichen Konferenz, die anlässlich der Magnus-Hirschfeld-Tage 2014 in Köln stattgefunden hat.

Paul, Barbara; Tietz, Lüder (Hrsg.):  
**Queer as ... – Kritische Heteronormativitätsforschung aus interdisziplinärer Perspektive**

transcript Verlag 2016  
 ISBN: 978-3837632491

»Queer Studies« erforschen vielfältige Identitäten jenseits heteronormativer Diskurse und plädieren zugleich für eine grundsätzliche Identitätskritik, bei der der Fokus auf den machtpolitisch wichtigen Kategorien der Geschlechter und Sexualitäten liegt. Dieser Sammelband lotet das Verhältnis von queerem Alltagswissen und queeren Alltagspraktiken sowie akademischem Wissen neu aus und verzahnt die Analyse der Produktion, Distribution und Konsumption von solchem Wissen miteinander. Die Beiträge gehen den Un-/Möglichkeiten queerer Politiken aus verschiedenen disziplinären und inter-/transdisziplinären Blickwinkeln sowie individuellen Selbstverortungen nach.

Sobiech, Gabriele; Günter, Sandra (Hrsg.):  
**Sport & Gender – (inter)nationale sportsoziologische Geschlechterforschung: Theoretische Ansätze, Praktiken und Perspektiven**

Springer VS 2016  
 ISBN: 978-3658130978

Die Herausgeberinnen des vorliegenden Sammelbandes präsentieren sportwissenschaftliche Forschung mit Rückbindung an theoretische Ansätze der soziologischen Geschlechterforschung. Die sportwissenschaftliche Frauen- und Geschlechterforschung wurde von jeher stark von der angloamerikanischen Forschung beeinflusst und im europäischen Raum durch internationale Ansätze und Kooperationen geprägt. Dies wird auch in dem vorliegenden Sammelband deutlich, sodass einige der internationalen Beiträge in englischer Sprache verfasst sind. Der Band richtet sich daher an deutschsprachige, aber auch an englischsprachige Wissenschaftler\_innen und Studierende, die sich für die Geschlechterforschung in der Sportwissenschaft interessieren. Ebenso können Trainer\_innen und Sportlehrkräfte für ihre praktische Arbeit theoretische Anregungen zur Bedeutung von Geschlechterkonstruktionen in Sport und Sportunterricht erhalten. Denn die grundlegende Fragestellung aller Beiträge lautet: Welche Relevanz hat Geschlecht, insbesondere auch in der Verflechtung mit anderen Kategorien, als Dimension sozialer Ordnung im Feld des Sports?

Oguzoglu, Umut; Ozbeklik, Serkan:

**Like Father, Like Daughter (Unless There Is a Son): Sibling Sex Composition and Women's STEM Major Choice in College**

IZA DP No. 10052

Abstract: „We investigate the potential role of fathers in females' decision to choose a science, technology, engineering and mathematics (STEM) major in college. The main innovation of our paper is to analyze how sibling sex composition affects the probability of being a STEM major in college for females whose fathers are in a STEM occupation. Using the National Longitudinal Survey of Youth 1979 (NLSY79), we find that, for females, having brother(s) significantly decreases the likelihood of choosing a STEM major in college when their fathers are also in a STEM occupation. The inclusion of variables pertaining to respondents' attitudes toward traditional gender roles, birth order, and the presence of an older brother as well as frequently used cognitive skill measures does not change the results. Thus, the observed effect appears to be driven by change in the college major preferences of

females. We replicate the analysis using a more recent data set from the U.S. and data from Australia, and find similar results. Our findings suggest that fathers are much more likely to transmit occupation-specific tastes and preferences to their daughters in the absence of a son potentially, contributing to the persistence of the gender gap in STEM majors in college. „

<http://ftp.iza.org/dp10052.pdf>

.....  
Di Tommaso, Maria Laura; Mendolia, Silvia; Contini, Dalit:

### The Gender Gap in Mathematics Achievement: Evidence from Italian Data

IZA DP No. 10053

*Abstract: „Gender differences in the STEM (Science Technology Engineering and Mathematics) disciplines are widespread in most OECD countries and mathematics is the only subject where typically girls tend to underperform with respect to boys. This paper describes the gender gap in math test scores in Italy, which is one of the countries displaying the largest differential between boys and girls according to the Programme for International Student Assessment (PISA), we use data from an Italian national level learning assessment, involving children in selected grades from second to tenth. We first analyse the magnitude of the gender gap using OLS regression and school fixed-effect models for each grade separately. Our results show that girls systematically underperform boys, even after controlling for an array of individual and family background characteristics, and that the average gap increases with children's age. We then study the gender gap throughout the test scores distribution, using quantile regression and metric-free methods, and find that the differential is small at the lowest percentiles of the grade distribution, but large among top performing children. Finally, we estimate dynamic models relating math performance at two consecutive assessments. Lacking longitudinal data, we use a pseudo panel technique and find that girls' average test scores are consistently lower than those of boys at all school years, even conditional on previous scores.“*

<http://ftp.iza.org/dp10053.pdf>

Engelmann, Jonas; Nagel, Thorsten; Schmidt, Fiona Sara (Hrsg.):

### Play Gender: Linke Praxis – Feminismus – Kulturarbeit

Ventil Verlag 2016

ISBN: 978-3955750497

*Feministische Kämpfe finden in linken Räumen genauso wie in Theatersälen, auf der Tanzfläche und an Universitäten statt. Seit den 1970ern hat sich im deutschsprachigen Raum viel bewegt, am Ziel sind wir noch lange nicht. An den Schnittstellen von Feminismus, Kulturarbeit und linker Praxis fragt dieses Buch in Gesprächsrunden, Essays, Interviews und Dokumenten nach Allianzen und Widersprüchen. Aktivist\_innen, Kulturschaffende und Künstler\_innen aus mehreren Generationen reflektieren über ihre Strategien gegen Sexismus, Rassismus und Diskriminierung – in subkulturellen Szenen genauso wie in der Musikindustrie und Wissenschaft. Praxisnah zeigt die unvollständige Chronik Möglichkeiten zum Weitermachen, Kritisieren und Anstiften auf.*

### ..... GENDER –Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft

Aktuelle Ausgabe: 2-2016: Normalität dekonstruieren: queere Perspektiven (Juni 16)

<http://www.budrich-journals.de/index.php/gender>

*Queer – damit ist nicht nur die Anerkennung der Vielfalt sexueller und geschlechtlicher Seinsweisen verbunden, sondern auch eine grundsätzliche Infragestellung sozialer Ordnungen, die über Dominanz und Unterordnung, Ein- und Ausschlüsse funktionieren. Welchen politischen Herausforderungen, theoretischen Fragen und empirischen Leerstellen muss sich ein queeres Projekt heute stellen? Dieser Frage wird im aktuellen GENDER-Schwerpunkt nachgegangen. So thematisiert Nicole Shephard das Potenzial queerer Perspektiven in den Diskussionen um Transnationalität, Migrationsforschung und Intersektionalität. Einen Einblick in die Lebensrealitäten nicht-heterosexueller und nicht-cisgeschlechtlicher Jugendlicher geben Claudia Krell und Kerstin Oldemeier, die Ergebnisse ihrer Studie „Coming-out – und dann ...?!“ präsentieren. Die Beiträge sind auch Anzeichen dafür, dass queere Perspektiven in Forschung und Praxis angekommen sind und zur Auseinandersetzung herausfordern.*

## Aktuelle Ausgabe von querelles-net Rezensionszeitschrift zur Frauen- und Geschlechterforschung

Jg. 17, Nr. 2 (2016)

Bitte beachten Sie die Rezension der CEWS-Mitarbeiterin,  
Dr. Sandra Beaufaÿs zu:

*Mechthild Koreuber: Emmy Noether, die Noether-Schule  
und die moderne Algebra. Zur Geschichte einer kulturellen  
Bewegung.*

Berlin/Heidelberg: Springer Spektrum 2015.

[https://www.querelles-net.de/index.php/qn/article/  
view/1193](https://www.querelles-net.de/index.php/qn/article/view/1193)

Weitere interessante Rezensionen finden Sie unter:

[https://www.querelles-net.de/index.php/qn/issue/  
view/17-2/showToc](https://www.querelles-net.de/index.php/qn/issue/view/17-2/showToc)

## Sonstiges

### ..... Feminismus, ich kapiere dich gerade nicht Warum gelten Fergie und Kim Kardashian plötzlich als Ikonen der Emanzipation?

Ein Beitrag von Christina Waechter auf jetzt.de

[http://www.jetzt.de/feminismus/warum-fergie-keine-  
feministische-ikone-ist](http://www.jetzt.de/feminismus/warum-fergie-keine-feministische-ikone-ist)

### ..... 25 Frauen, die unsere Welt besser machen

Ein Beitrag von Carina Kontio auf handelsblatt.de

*Frauen, die unsere Welt besser machen – genau die suchte  
Edition F, die Online-Plattform für ambitionierte Frauen,  
gemeinsam mit dem Handelsblatt und weiteren Medien.  
Nun stehen die 25 Finalistinnen fest.*

[http://www.handelsblatt.com/unternehmen/beruf-  
und-buero/leaderin/dunja-hayali-milena-glimbovski-  
judy-korn-25-frauen-die-unsere-welt-besser-  
machen/13870750.html](http://www.handelsblatt.com/unternehmen/beruf-und-buero/leaderin/dunja-hayali-milena-glimbovski-judy-korn-25-frauen-die-unsere-welt-besser-machen/13870750.html)

### ..... Kalender 2017: Wegbereiterinnen XV

Verein zur Förderung der sozialpolitischen Arbeit 2016  
ISBN-13: 978-3945959114

*„Wahrscheinlich kennen Sie Hanna Arendt, die wohl  
bedeutendste politische Philosophin des 20. Jahrhunderts,  
oder Mascha Kaléko, eine der wichtigsten deutschspra-  
chigen Schriftstellerinnen der gleichen Zeit. Sie kennen  
wohl auch den „Spatz von Berlin“, wie die Kabarettistin,  
Schauspielerin und Sängerin Claire Waldorf genannt  
wurde. Von Ilse Stöbe, der Widerstandskämpferin im  
Auswärtigen Amt, die 1942 im Rahmen der Ermittlungen  
gegen die Widerstandsgruppe „Rote Kapelle“ festgenom-  
men wurde und am 22. Dezember 1942 in Plötzensee hin-  
gerichtet wurde, haben Sie vielleicht schon gehört. Aber  
kennen Sie Mary Harris Jones, genannt Mother Jones „die  
gefährlichste Frau in Amerika“? Der Wandkalender im DIN  
A3-Format mit zwölf Wegbereiterinnen der emanzipatori-  
schen Frauenbewegung gibt über diese und einige andere  
Frauen Auskunft. Er erscheint 2017 zum fünfzehnten Mal.  
Zwölf AutorInnen haben an den bunten und internationa-  
len Biografien gearbeitet. Sie schrieben über Frauen, die  
zwischen den Welten gewandert sind und zeitlebens keine  
Ruhe geben wollten.“*

---

## Impressum

---

Redaktion:  
**Andrea Usadel**

Wir freuen uns über LeserInnenbriefe, Kritik und Anregungen zum CEWSjournal; bitte schicken Sie diese an: [andrea.usadel@gesis.org](mailto:andrea.usadel@gesis.org)

Zitierhinweis:  
Textzitate aus unserem CEWSjournal sind uns willkommen. Bitte nennen Sie dabei unbedingt immer die Quellenangabe (Nummer und Jahreszahl des Journals und die URL unserer Webseite):

<http://www.gesis.org/cews>

Vielen Dank!

Alle Angaben, speziell die URL-Adressen, sind ohne Gewähr.

V.i.S.d.P.: Die CEWSjournal-Redaktion.